

# Pracovní právo pro neprávnický

rozbory vybraných ustanovení,  
praktická aplikace, vzory a příklady



- zákoník práce, zákon o zaměstnanosti  
zákon o inspekci práce, antidiskriminační zákon
- srozumitelně a prakticky
- vzory, příklady, rozbory situací
- garance správnosti



# Pracovní právo pro neprávnický

rozbory vybraných ustanovení,  
praktická aplikace, vzory a příklady

**Libuše Neščáková**

***Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy***

*Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být re-produkována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písem-ného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **trestně stíháno**.*

*Edice Právo pro každého*

**Ing. Libuše Neščíková, MBA**

**Pracovní právo pro neprávniky**

rozbory vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady

Vydala GRADA Publishing, a.s.

U Průhonu 22, Praha 7 jako svou 4669. publikaci

Foto na obálce allphoto.cz

Realizace obálky Vojtěch Kočí

Sazba Jan Šístek

Odpovědný redaktor Martin Samek

Počet stran 272

První vydání, Praha 2012

Vytiskly Tiskárny Havlíčkův Brod, a.s.

---

© GRADA Publishing, a.s., 2011

ISBN 978-80-247-4091-1 (tištěná verze)

ISBN 978-80-247-7651-4 (elektronická verze ve formátu PDF)

ISBN 978-80-247-7652-1 (elektronická verze ve formátu EPUB)

GRADA Publishing: tel.: 234 264 401, fax 234 264 400, www.grada.cz

# Obsah

<b>Zkratky</b> .....	15
<b>1. Zákoník práce</b> .....	17
1.1 Úvod do problematiky .....	18
1.1.1 Základní pilíře zákona .....	18
1.1.2 Základní zásady pracovněprávních vztahů .....	19
Zvláštní zákonná ochrana zaměstnance .....	20
Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce .....	20
Spravedlivé odměňování zaměstnance .....	20
Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele .....	20
Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace .....	20
1.2 Základní pojmy, práva a povinnosti .....	20
1.2.1 Základní pravidla .....	21
Základní pravidla zákoníku práce .....	21
Základní pravidla právní praxe .....	22
„Stanovit či sjednat“ .....	22
<i>Princip dovození</i> .....	22
„a“ & „nebo“ .....	23
<i>Taxativní výčet &amp; demonstrativní výčet</i> .....	24
1.2.2 Zaměstnanec .....	24
1.2.3 Zaměstnavatel .....	25
1.2.4 Závislá práce .....	25
1.2.5 Neplatnost právního úkonu .....	28
1.3 Vznik pracovního poměru .....	30
Hlavní pracovní poměr & vedlejší pracovní poměr .....	31
1.3.1 Pracovní smlouva .....	31
Obligatoční náležitosti pracovní smlouvy .....	31
<i>Druh práce</i> .....	32
<i>Místo výkonu práce</i> .....	32
<i>Den nástupu do práce</i> .....	33
Fakultativní náležitosti pracovní smlouvy .....	33
1.3.2 Zkušební doba .....	33
Rekapitulace stavu k 31. 12. 2011 .....	34
Nová právní úprava účinná od 1. 1. 2012 .....	35
1.3.3 Doba určitá .....	38
Rekapitulace stavu k 31. 12. 2011 .....	38
Nová právní úprava účinná od 1. 1. 2012 .....	38
1.3.4 Ostatní ujednání .....	41
Vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele .....	42
Pravidelné pracoviště .....	43
Souhlas s vysláním na pracovní cesty .....	43
Právo zaměstnance na náhradu cestovních a dalších výdajů vynaložených během výkonu práce .....	43
Výše pracovního úvazku .....	43
Rozvržení pracovní doby .....	43
Práce přesčas a její limity .....	43

	Práce přesčas vedoucího zaměstnance .....	44
	Délka dovolené v organizaci .....	44
	Způsob čerpání a schvalování dovolené .....	44
	Režim přestávek v práci a bezpečnostních přestávek .....	44
	Způsob úhrady čisté mzdy, platu .....	44
	Způsob předání svěřených prostředků při skončení pracovního poměru .....	45
	Problematiku BOZP na pracovišti .....	45
	Pravidla o přijímání darů, pozorností od klientů zaměstnavatele ...	45
	Informační povinnosti zaměstnavatele .....	45
	Závěrečná ustanovení .....	46
1.3.5	Mzdové podmínky .....	46
1.3.6	Pracovní náplň .....	48
	<i>VZOR – Náplň práce</i> .....	49
1.3.7	Smlouva o mlčenlivosti .....	50
	<i>VZOR – Smluvní ujednání o mlčenlivosti</i> .....	51
1.3.8	Smlouva o hmotné odpovědnosti .....	52
	Obecná odpovědnost zaměstnance .....	52
	Odpovědnost za nesplnění povinnosti vedoucí k odvrácení škody ..	52
	Odpovědnost za schodek na hodnotách .....	52
	Odpovědnost za ztrátu předmětů .....	53
	<i>VZOR – Dohoda o hmotné odpovědnosti</i> .....	54
1.3.9	Konkurenční doložka .....	55
1.3.10	Vzorová pracovní smlouva .....	56
	<i>VZOR – Pracovní smlouva</i> .....	56
1.3.11	Dohody o provedení práce .....	66
	Rekapitulace stavu k 31. 12. 2011 .....	66
	Nová právní úprava účinná od 1. 1. 2012 .....	66
	<i>VZOR – Dohody o provedení práce</i> .....	68
1.3.12	Dohoda o pracovní činnosti .....	70
	<i>VZOR – Dohoda o pracovní činnosti</i> .....	71
1.3.13	Manažerská smlouva .....	72
	<i>VZOR – Manažerská smlouva</i> .....	73
1.3.14	Smlouva o výkonu funkce jednatele .....	77
	Paralelní smluvní vztahy .....	79
	<i>Rozsah činnosti jednatele podle OZ</i> .....	79
	<i>Odměna za výkon funkce jednatele</i> .....	80
	<i>VZOR – Smlouva o výkonu funkce jednatele</i> .....	80
1.3.15	Lékařské prohlídky .....	83
	Vstupní lékařská prohlídka .....	83
	Periodická lékařská prohlídka .....	83
	<i>Povinnosti zaměstnavatele</i> .....	84
	<i>Povinnosti zaměstnance</i> .....	85
	Mimořádná lékařská prohlídka .....	88
	Výstupní lékařská prohlídka .....	88
	<i>VZOR – Formulář pro lékařskou prohlídku</i> .....	89
1.3.16	Dočasné přidělení zaměstnance .....	90
1.3.17	Agenturní zaměstnávání .....	91
	Smluvní ujednání o dočasném přidělení zaměstnance .....	92
	Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance .....	93

1.4	Trvání pracovního poměru .....	93
1.4.1	Pracovní doba .....	94
	Práce v noci .....	96
	Pracovní pohotovost .....	97
1.4.2	Netradiční rozvržení pracovní doby .....	97
	Pružné rozvržení pracovní doby .....	97
	Rekapitulace stavu k 31. 12. 2011 .....	97
	Nová právní úprava účinná od 1. 1. 2012 .....	98
	Konto pracovní doby .....	99
1.4.3	Přestávky v práci, doba odpočinku .....	100
	Přestávky v práci .....	100
	Doba odpočinku .....	101
	<i>Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami</i> .....	101
	<i>Dny pracovního klidu</i> .....	101
	<i>Nepřetržitý odpočinek v týdnu</i> .....	102
1.4.4	Práce přesčas .....	103
1.4.5	Dovolená .....	104
	Dovolená za kalendářní rok .....	105
	Dovolená za odpracované dny .....	106
	Dodatková dovolená .....	107
	Čerpání dovolené .....	108
	O dovolené obecně .....	111
	Krácení dovolené .....	112
	<i>Krácení z důvodu absence zaměstnance</i> .....	112
	<i>Krácení vzhledem k překážkám v práci</i> .....	112
	<i>Překážky v práci na straně zaměstnance, které se posuzují jako výkon práce pro účely dovolené</i> .....	112
1.4.6	Překážky v práci .....	113
	Překážky na straně zaměstnance .....	113
	<i>Jiné důležité osobní překážky v práci</i> .....	114
	<i>Výšetření nebo ošetření</i> .....	114
	<i>Pracovní lékařská prohlídka, vyšetření, očkování v souvislosti na výkon práce</i> .....	114
	<i>Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků</i> .....	114
	<i>Znemožnění cesty do zaměstnání</i> .....	114
	<i>Svatba</i> .....	114
	<i>Narození dítěte</i> .....	114
	<i>Úmrtí</i> .....	115
	<i>Doprovod</i> .....	115
	<i>Pohřeb spoluzaměstnance</i> .....	115
	<i>Přestěhování</i> .....	115
	<i>Vyhledání nového zaměstnání</i> .....	116
	Nový druh překážky v práci na straně zaměstnance od 1. 1. 2009 ..	116
	<i>Kontrola dočasné práce neschopného zaměstnance</i> .....	117
	<i>Kontrola prováděná zaměstnanci zaměstnavatele</i> .....	117
	<i>Kontrola prováděná externí firmou – outsourcing</i> .....	118
	Překážky na straně zaměstnavatele .....	118
	<i>Zaměstnanec nemůže konat práci</i> .....	118
	<i>Zaměstnanec není převeden na jinou práci</i> .....	118

	<i>Prerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, živelnou událostí</i> .....	119
	<i>Nemohl-li zaměstnanec konat práci z jiných důvodů</i> .....	119
1.4.7	Změny pracovního poměru .....	119
1.4.8	Mzda, plat, odměna z dohody .....	120
	Mzda .....	121
	Plat .....	121
	<i>Platové tarify</i> .....	121
	<i>Platový výměr</i> .....	122
	Odměna z dohody .....	123
	Společná ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody .....	123
	<i>Minimální mzda</i> .....	124
	<i>Zaručená mzda, plat</i> .....	125
	<i>Naturální mzda</i> .....	125
	<i>Mzda nebo plat při převedení zaměstnance</i> .....	125
	<i>Odměna za pracovní pohotovost</i> .....	125
1.4.9	Příplatky .....	126
	Režim mzdy .....	126
	<i>Mzda a příplatek za práci v sobotu a v neděli</i> .....	126
	<i>Mzda a příplatek za práci přesčas</i> .....	126
	<i>Mzda a příplatek za práci ve svátek</i> .....	127
	<i>Mzda a příplatek za noční práci</i> .....	127
	<i>Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí</i> ...	127
	Režim Platu .....	127
	<i>Příplatek za vedení</i> .....	127
	<i>Výše příplatku v rozmezí 5 – 30 % z platového tarifu</i>	
	<i>1. stupně řízení</i> .....	128
	<i>Výše příplatku v rozmezí 15 – 40 % z platového tarifu</i>	
	<i>2. stupně řízení</i> .....	128
	<i>Výše příplatku v rozmezí 20 – 50 % z platového tarifu</i>	
	<i>3. stupně řízení</i> .....	128
	<i>Výše příplatku v rozmezí 30 – 60 % z platového tarifu</i>	
	<i>4. stupně řízení</i> .....	128
	<i>Příplatek za noční práci</i> .....	128
	<i>Příplatek za práci v sobotu a v neděli</i> .....	128
	<i>Plat nebo náhradní volno za práci přesčas</i> .....	128
	<i>Příplatek za práci ve ztíženém prostředí</i> .....	129
	<i>Zvláštní příplatek</i> .....	129
	<i>Příplatek za rozdělenou směnu</i> .....	129
	<i>Osobní příplatek</i> .....	129
	<i>Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah</i> .....	129
	<i>Specializační příplatek pedagogického pracovníka</i> .....	129
	<i>Odměna</i> .....	129
	<i>Cílová odměna</i> .....	130
	<i>Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek</i> .....	130
1.4.10	Průměrný výdělek .....	130
1.4.11	Ostatní plnění, srážky .....	131
	Náhrada za opotřebení vlastních prostředků .....	131
	Srážky ze mzdy, platu .....	131



1.4.12	Péče o zaměstnance .....	132
	Pracovní podmínky zaměstnanců .....	132
	Odborný rozvoj zaměstnanců .....	134
	<i>Zaškolení a zaučení</i> .....	134
	<i>Odborná praxe absolventů škol</i> .....	134
	<i>Prohlubování a zvýšení kvalifikace</i> .....	134
	<i>Dohoda o úhradě nákladů na školení</i> .....	135
	<i>Stravování zaměstnanců</i> .....	136
	Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců .....	137
1.4.13	Cestovní náhrady .....	138
	Druhy cestovních náhrad .....	139
	<i>Stravné</i> .....	141
	<i>Krácení stravného</i> .....	144
	<i>Stravné při zahraniční pracovní cestě</i> .....	146
	<i>Krácení zahraničního stravného</i> .....	147
	<i>Kapesné</i> .....	148
	<i>Náhrada jízdních výdajů</i> .....	148
	<i>Základní náhrady za 1 km jízdy</i> .....	149
	<i>Náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu</i> .....	149
	<i>Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny</i> .....	150
	<i>Náhrada výdajů za ubytování</i> .....	150
	<i>Náhrada nutných vedlejších výdajů</i> .....	151
	<i>Záloha na cestovní náhrady</i> .....	151
	<i>Paušalizace cestovních náhrad</i> .....	151
	<i>Cestovní náhrady podle mezinárodních smluv</i> .....	151
1.5	Skončení pracovního poměru .....	152
	<i>Oboustranný právní úkon</i> .....	152
	<i>Jednostranný právní úkon</i> .....	153
	<i>Zákonný automat</i> .....	153
1.5.1	Odstoupení od pracovní smlouvy .....	153
1.5.2	Dohoda .....	154
	<i>VZOR – Dohoda o skončení pracovního poměru</i> .....	154
1.5.3	Uplynutí sjednané doby .....	155
	<i>Nová právní úprava účinná od 1. 1. 2012</i> .....	155
1.5.4	Zrušení ve zkušební době .....	156
1.5.5	Ostatní zákonné automaty .....	157
1.5.6	Výpověď .....	157
	<i>Výpověď ze strany zaměstnance</i> .....	158
	<i>Výpověď ze strany zaměstnavatele</i> .....	158
	<i>§ 52, písm. a), ruší-li se zaměstnavatel, nebo jeho část</i> .....	159
	<i>§ 52, písm. b), přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část</i> .....	159
	<i>§ 52, písm. c), stane-li se zaměstnanec nadbytečným</i> .....	159
	<i>§ 52, písm. d), nesmí-li zaměstnanec konat dosavadní práci na základě lékařského posudku pro pracovní úraz či nemoc z povolání</i> .....	160
	<i>§ 52, písm. e), nesmí-li zaměstnanec konat dosavadní práci na základě lékařského posudku pro pozbytí zdravotní způsobilosti</i> .....	161
	<i>§ 52, písm. f), nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady pro výkon práce, či vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky</i> .....	162

	§ 52, písm. g), porušuje-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané činnosti .....	162
	Pracovní kázeň .....	162
	§ 52, písm. h), poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a .....	164
1.5.7	Okamžité zrušení .....	165
	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance .....	165
	Rekapitulace stavu k 31. 12. 2011 .....	166
	Nová právní úprava účinná od 1. 1. 2012 .....	166
	Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ..	166
	Omezující podmínky zákazu okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele .....	167
	Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru .....	167
1.5.8	Hromadné propouštění .....	168
1.5.9	Moderační právo soudu .....	168
1.6	Doručování písemností .....	169
	Doručování prostřednictvím elektronické komunikace .....	170
	Doručování prostřednictvím držitele poštovní licence .....	170
	Doručování osobně .....	170
	<i>VZOR – Doručovací doložka</i> .....	171
	Doručování zaměstnancem .....	171
1.7	Problémové situace .....	171
1.7.1	Zákaz kouření .....	171
1.7.2	Absence .....	172
	1–2 dny vykázanych celodenních absencí .....	172
	3–4 dny vykázanych celodenních absencí .....	172
	5 a více dnů vykázanych celodenních absencí .....	173
1.7.3	Neplacené volno .....	173
1.7.4	Alkohol a omamné látky na pracovišti .....	173
1.7.5	Osobní prohlídky zaměstnanců .....	174
1.7.6	Neplatné rozvázání pracovního poměru .....	175
	Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ..	175
	Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance ...	175
1.7.7	Odstupné, odchodné, přiměřené peněžní vyrovnání .....	176
	Odstupné .....	176
	Odchodné .....	177
	Přiměřené peněžní vyrovnání .....	177
1.8	Vnitřní závazné předpisy .....	178
1.8.1	Pracovní řád .....	178
	<i>VZOR osnovy (obsahu) pracovního řádu</i> .....	179
1.8.2	Vnitřní předpis .....	182
	<i>VZOR osnovy (obsahu) vnitřního předpisu</i> .....	182
1.8.3	Ostatní vnitřní písemnosti .....	183
1.9	Kolektivní jednání .....	183
	Stávka .....	184
	Výluka .....	186
	Zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele .....	186
1.9.1	Odborová organizace .....	186

1.9.2	Rada zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci .....	186
	Rada zaměstnanců .....	187
	Zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci .....	187
1.9.3	Evropská rada zaměstnanců .....	188
1.9.4	Kolektivní smlouva .....	188
	Uzavírání kolektivních smluv .....	189
	Kolektivní smlouva vyššího stupně .....	190
1.10	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci .....	192
	Pracovní úrazy .....	193
1.11	Vznik a řešení škod .....	195
	Náhrada škody .....	195
	Obecná odpovědnost .....	195
	Zvláštní odpovědnost .....	195
	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu .....	195
	Náhrada škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání ..	196
1.12	Informování a projednávání .....	196
1.12.1	Informační povinnost zaměstnavatele .....	197
	Informační povinnost vůči zaměstnanci .....	197
	<i>Informace před vznikem pracovního poměru</i> .....	197
	<i>Informace v době trvání pracovního poměru</i> .....	197
	<i>Informace o obsahu pracovní smlouvy</i> .....	198
	Informační povinnost vůči odborové organizaci .....	198
1.12.2	Projednávání jako povinnost zaměstnavatele .....	198
	Projednávání se zaměstnanci .....	199
	Projednávání s odborovou organizací .....	199
	<i>Projednání informací o nově vzniklých pracovních místech</i> ...	199
	<i>Projednání výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru</i> .....	199
	<i>Projednání dalších případů skončení pracovního poměru</i> .....	199
	<i>Projednání hromadného propouštění</i> .....	199
	<i>Projednání opatření o hromadné úpravě pracovní doby</i> .....	199
	<i>Projednání náhrady škody</i> .....	200
	<i>Souhlas s výpovědí</i> .....	200
	<i>Souhlas s rozvrhem čerpání dovolených</i> .....	200
	<i>Spolurozhodování o čerpání FKSP</i> .....	200
<b>2.</b>	<b>Antidiskriminační zákon</b> .....	201
2.1	Úvod do problematiky .....	201
2.2	Základní práva a povinnosti .....	201
2.3	Diskriminace, diskriminační důvody .....	202
	<i>Obtěžování</i> .....	202
	<i>Sexuální obtěžování</i> .....	202
	<i>Pronásledování</i> .....	202
	<i>Pokyn k diskriminaci</i> .....	203
	<i>Navádění k diskriminaci</i> .....	203
	Diskriminační důvody .....	203
2.3.1	Diskriminace přímá .....	203
2.3.2	Diskriminace nepřímá .....	204
2.4	Rozdílné zacházení .....	204

2.5	Pojmy v praxi .....	205
	Rozmanitost .....	205
	Rovnostářství .....	206
	Rovné příležitosti .....	207
2.6	Rovné zacházení v sociální oblasti .....	207
2.7	Výjimky z rovného zacházení v sociální oblasti .....	208
2.8	Pozitivní opatření .....	208
2.9	Ochrana před diskriminací .....	209
<b>3.</b>	<b>Zákon o zaměstnanosti .....</b>	<b>211</b>
3.1	Vymezení pojmů .....	211
	Státní politika zaměstnanosti .....	211
	Nelegální práce .....	212
	Povolání .....	212
	Vážné důvody .....	213
	Soustavná příprava .....	213
	Zelená karta .....	213
	Modrá karta .....	213
	Bydliště .....	214
	Identifikační údaj .....	214
3.2	Účastníci právních vztahů .....	215
3.3	Princip rovného zacházení v právu na zaměstnání .....	215
3.4	Působnost orgánů .....	215
	3.4.1 Ministerstvo .....	215
	3.4.2 Úřad práce .....	216
	Úřad práce .....	216
	Krajské pobočky úřadu práce .....	217
3.5	Právo na zaměstnání .....	218
	Pravidla při výběru zaměstnanců .....	218
	Relevantní údaje při výběru zaměstnanců .....	218
	3.5.1 Zprostředkování zaměstnání .....	218
	Překážky v zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání .....	219
	Nárok na podporu v nezaměstnanosti .....	219
	Zprostředkování zaměstnání .....	220
	3.5.2 Zvýšená péče – akční plán .....	220
	3.5.3 Evidence volných pracovních míst .....	221
	Volné pracovní místo .....	221
	Ohlašovací povinnost zaměstnavatele .....	221
3.6	Agentury práce .....	222
	3.6.1 Trojstrannost agenturního zaměstnávání .....	222
	3.6.2 Flexibilita agenturního zaměstnávání .....	222
	3.6.3 Rovný přístup v agenturním zaměstnávání .....	223
	3.6.4 Licence na zprostředkování zaměstnávání .....	224
	Žádost o udělení licence .....	224
	Žadatel fyzická osoba .....	225
	Žadatel právnická osoba .....	226
	<i>Odpovědný zástupce žadatele – právnické osoby</i> .....	226
	Vybrané pojmy v rámci žádosti o zprostředkování .....	226
	<i>Bezúhonnost fyzické osoby</i> .....	226
	<i>Odborná způsobilost osoby</i> .....	227

3.6.5	Práva a povinnosti agentury práce .....	227
	Pojištění pro případ úpadku .....	227
3.6.6	Náležitosti povolení ke zprostředkování zaměstnání .....	228
3.7	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	229
3.7.1	Základní pojmy .....	229
	Pro období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 .....	229
	Pro období účinnosti od 1. 1. 2014 .....	230
3.7.2	Pracovní rehabilitace .....	230
3.7.3	Chráněné pracovní místo .....	232
	Príspevek na zřízení chráněného pracovního místa .....	232
	Poskytování příspěvku zaměstnavateli .....	232
	Príspevek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa .....	233
3.7.4	Chráněná pracovní dílna .....	234
3.7.5	Príspevek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě .....	234
3.7.6	Plnění povinného podílu .....	236
	Zaměstnáváním v pracovním poměru .....	236
	Odebíráním výrobků nebo služeb .....	236
	Odvodem do státního rozpočtu .....	237
3.8	Zaměstnávání zahraničních zaměstnanců .....	237
	Evidence občanů EU a cizinců .....	237
3.8.1	Informační povinnost zaměstnavatele .....	238
	Informační povinnost zaměstnavatele .....	238
3.8.2	Povolení k zaměstnání cizince .....	238
3.9	Aktivní politika zaměstnanosti .....	239
3.9.1	Nástroje APZ .....	239
3.9.2	Rekvalifikace .....	240
	Vzdělávací akreditovaný program .....	240
	Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání ....	241
	Rekvalifikace zaměstnanců .....	241
3.9.3	Investiční pobídky .....	241
3.9.4	Další nástroje APZ .....	242
	Poskytování příspěvků .....	242
	Typy příspěvků .....	242
	<i>Veřejně prospěšné práce</i> .....	243
	<i>Společensky účelná pracovní místa</i> .....	243
	<i>Překlenovací příspěvek</i> .....	244
	<i>Príspevek na zapracování</i> .....	244
	<i>Príspevek při přechodu na nový podnikatelský program</i> .....	245
3.9.5	Sdílené zprostředkování zaměstnání .....	245
3.10	Vybraná ustanovení k práci dětí .....	246
3.11	Kontrolní činnost od 1. 1. 2012 .....	248
	Přestupky, správní delikty, sankce .....	250
<b>4.</b>	<b>Zákon o inspekci práce</b> .....	<b>253</b>
4.1	Působnost orgánů .....	253
4.1.1	Úřad .....	254
	Vnitřní záležitosti úřadu .....	254
	Kontrolní činnost úřadu vůči zaměstnavatelským subjektům .....	255

	Součinnost s ostatními institucemi .....	255
	<i>Informační systém o pracovních úrazech</i> .....	255
	<i>Informační systém o rizicích při výkonu práce</i> .....	256
4.1.2	Inspektoráty .....	256
	Kontrolní činnost zaměstnavatelů .....	256
	Součinnost s nadřízeným úřadem .....	257
	Ostatní činnosti inspektorátu .....	257
4.2	Práva a povinnosti při kontrole .....	257
4.2.1	Oprávnění inspektora .....	257
4.2.2	Povinnosti inspektora .....	258
4.2.3	Kontrolovaná osoba .....	259
4.3	Přestupky a správní delikty, pokuty .....	259
	Pokuta .....	260
4.3.1	Přestupky .....	260
4.3.2	Správní delikty právnických osob .....	260
4.3.3	Úsek součinnosti zaměstnavatele .....	260
4.3.4	Úsek rovného zacházení .....	260
4.3.5	Úsek pracovního poměru nebo dohod .....	261
4.3.6	Úsek odměňování .....	261
4.3.7	Úsek náhrad .....	262
4.3.8	Úsek pracovní doby .....	262
4.3.9	Úsek dovolené .....	263
4.3.10	Úsek BOZP .....	263
4.3.11	Úsek zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců ...	265
4.3.12	Úsek bezpečnosti technických zařízení .....	266
4.3.13	Úsek vyhrazených technických zařízení .....	266
4.3.14	Úsek agenturního zaměstnávání .....	267
4.3.15	Úsek práce dětí .....	267
4.4	Působnost oblastních inspektorátů práce .....	267
4.4.1	Kontrolní činnost .....	268
4.4.2	Přezkoumání protokolu, námitky .....	268
	Přezkoumání protokolu .....	268
	Námitka .....	268
	<b>Použitá literatura</b> .....	269
	<b>O autorece</b> .....	271

## Zkratky

ADZ – antidiskriminační zákon, zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

CEEP – Centre Européenne de l'Entreprise Publique, Evropské středisko podniků s veřejnou účastí

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPP – dohoda o provedení práce

EKOS – Evropská konfederace odborových svazů, také ETUC (European Trade Union Confederation)

ETUC – European Trade Union Confederation, Evropská konfederace odborových svazů

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb ve smyslu Vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

OZ – zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

ObčZ – zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

OOPP – osobní ochranné pracovní prostředky

OSSZ – okresní správa sociálního zabezpečení

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

Sociální i zdravotní pojištění – pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (příspěvek nemocenského a důchodového pojištění, státní politiky zaměstnanosti) a příspěvek na všeobecné zdravotní pojištění

SSZ – správa sociálního zabezpečení

UNICE – Union des Industries de la Communauté Européenne,

Evropskou unii konfederací průmyslu a zaměstnavatelů

ZDP – zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů

ZNP – zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

ZIP – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

ZOZ – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

# 1. Zákoník práce

V rámci této první rozsáhlé kapitoly se budeme věnovat zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Dříve, než rozebereme jednotlivá ustanovení zákoníku práce, je nutno poznamenat trochu historie, která nám přiblíží tvorbu a vznik této právní normy mající vliv na celkový charakter zákona dnes. Zmíníme se také o základních východiscích tohoto dokumentu, a poté si uvedeme rozbor jednotlivých ustanovení tak, abychom minimalizovali možná pochybení v pracovněprávní a manažerské praxi.

Zákoník práce se historicky objevuje v české legislativě v roce 1965, tehdy pod číslem 65/1965 Sb., účinný od 1. 1. 1966. Tento legislativní dokument vznikl v době, kdy situace v rámci zaměstnavatelských vztahů byla značně odlišná od doby dnešní. Zaměstnavatelem byl převážně stát prostřednictvím státních podniků a ostatních státních útvarů. Role odborové organizace byla zaměstnavatelem preferována a podporována, a tudíž i důraz na ochranu zaměstnance jako slabšího článku smluvního pracovního vztahu byl pro tento legislativní dokument charakteristický. Rovněž tak i základní myšlenka celého dokumentu, postavená na direktivním základu „co není dovoleno, je zakázáno“, dává charakter této právní normě. S nadsázkou můžeme hovořit o tom, že tato právní norma, tedy starý zákoník práce, upravoval naše pracovněprávní vztahy i po dlouhou dobu od roku 1989, kdy se razantně změnil charakter naší společnosti. A i přestože většina legislativy reagovala na změnu společenských poměrů, starý zákoník práce zůstával v jádru i přes všechny své četné novelizace stále stejnou direktivní normou. O to více byla žádoucí tvorba normy nové, moderní, která by zohledňovala inovativní způsoby zaměstnávání a trendy v této oblasti.

Základní myšlenkou tvorby nového zákoníku práce bylo vytvoření nové normy, založené na několika zásadních pilířích, zcela odlišných od původního dokumentu. Do popředí se dostala také snaha o provázanost ZP s občanským zákoníkem. Nutno však poznamenat, že do tvorby a především do schvalovacího procesu nové normy se značně promítly politické síly. V roce 2006, kdy byl nový zákoník práce (dále jen ZP) schvalován, vstoupila do popředí snaha vládnoucí politické strany o prosazení ZP ve snaze získat prostřednictvím tohoto prosazení voličské preference. Přestože zástupci zaměstnavatelů novou legislativní normu a její připomínkování zcela ignorovali, protože její návrh považovali za celkově nepřijatelný, druhá strana tripartitního jednání, zástupci odborových organizací, v jednání pokračovala a lobovala za zapracování široké škály svých pravomocí do nově tvořeného zákona. V rámci legislativního schvalování nového zákoníku práce bylo také velice rušno. Jednak legislativní rada vlády vyjadřovala pochybnost o správnosti vazby na občanský zákoník, kontrolní činnosti odborů, nerovném postavení zaměstnavatelů, u kterých působí či nepůsobí odborová organizace, a tudíž doporučila vybraná sporná ustanovení ze zákona vypustit. Projednávání v Poslanecké sněmovně a v Senátu Parlamentu České republiky rovněž vypovídalo o složení poměrů politických sil. Přestože návrh zákona Senát zamítl a prezident republiky zákon také nepodepsal a vrátil, Poslanecká sněmovna tento legislativní dokument i přes všechny negativní signály schválila pomocí hlasů ČSSD a KSČM v rámci třetího hlasování dne 23. 5. 2006, těsně před koncem svého volebního období. Účinnost nové legislativní normy byla stanovena na 1. 1. 2007.

Pokud se na nový zákoník práce podíváme blíže, zjistíme, že se o razantní moderní normu nejedná. Nový zákoník práce je sice postaven na inovativní zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“, tedy co zákoník práce výslovně nezakazuje, může být v praxi realizováno, na rozdíl od předchozího starého zákoníku práce, ale začteme-li se do jednotlivých ustanovení zákona, zjistíme, že většina paragrafů je převzata ze starého zákoníku práce a z jiných



zákonů, které nový zákoník práce absorboval. Příkladem absorpce je tak zákon o cestovních náhradách, o mzdě a platu, předpisy upravující problematiku BOZP a další.

Nutno poznamenat, že nový zákoník práce, který vyšel ve sbírce zákonů pod číslem 262/2006 Sb., je právem označován za jakýsi paskvil. O tom svědčí i snaha vlády účinnost ZP odložit následným návrhem, avšak toto odložení již vláda legislativně nestihla projednat do konce roku 2006, a tak nový zákoník práce **nabyl účinnosti dne 1. 1. 2007** v té podobě, v jaké byl narychlo schválen.

Již během prvního pololetí roku 2007 byla tato nová norma předmětem bouřlivé diskuze, byly též podány dvě ústavní žaloby na řadu ustanovení ZP. Na některé reagoval souhlasně i ústavní soud, který v průběhu roku 2008 vybraná ustanovení zrušil.

Aplikovatelnost zákona do pracovněprávní praxe ztěžovala i skutečnost, že nový ZP odkazoval na neexistující legislativu, např. na neexistující antidiskriminační zákon a další. Po celou dobu své dosavadní relativně krátké účinnosti je tak zmíněný legislativní kodex předmětem řady novel.

Vzhledem k tomu, že poslední novela z uvedené řady nabyla účinnosti 1. 1. 2012, reaguje i tato publikace na nový stav od účinnosti zákona č. 365/2011 Sb., kterým zmíněná novela je a celkem upravuje a mění více než 300 ustanovení ZP. V rámci schvalování této rozsáhlé novely probíhal legislativní proces v roce 2011 dle všech předpokladů a odborných odhadů. Opět i v této novele hraje roli rozložení poměru politických stran. Novelu připravila vláda a schválila ji v průběhu měsíce června 2011. Poté v září byla předmětem schvalování v poslanecké sněmovně, kde rovněž došlo k jejímu schválení. Vzhledem k tomu, že však senát je složen převážně ze zástupců levicových politických stran, předpokládalo se vrácení této novely senátem a jeho přehlasování opět poslaneckou sněmovnou, ve které je zřejmá politická převaha pravice. Prezident novelu ZP podepsal dne 16. 11. 2011. Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a další související zákony, vstupuje v účinnost od 1. 1. 2012.

Pro přehlednost předchozí právní úpravy a úpravy ustanovení novelou od 1. 1. 2012 je v rámci této publikace tam, kde je to vhodné, nejprve rekapitulován stav legislativy do 31. 12. 2011, a poté problematika rozebrána se zohledněním zmíněné novely, tedy současný závazný a platný stav pracovněprávní problematiky.

## 1.1 Úvod do problematiky

I přes nedokonalost ZP a jeho časté novelizace si právní praxe musí s tímto základním pracovněprávním kodexem poradit, ať již je tato norma na jakékoliv kvalitativní úrovni. V rámci aplikace tohoto zákona musíme vycházet a respektovat základní tři pilíře, na kterých je ZP postaven.

Jedná se o základní novou koncepci, která představuje inovativní přístup k tvorbě kodexu a k posuzování právních skutečností dle tohoto kodexu.

### 1.1.1 Základní pilíře zákona

**Prvním z uvedených pilířů** je již prezentovaný přístup k aplikaci legislativní normy shrnutý do zásady: „**Co není zakázáno, je dovoleno.**“ Toto konstatování v právní praxi označujeme též frází „**možnost odchýlit se od zákoníku práce**“. Nový ZP tak umožňuje právě tuto možnost odchýlení, tedy sjednání si odlišných či nedefinovaných práv zákonem. Při využití tohoto principu však nikdy nesmí dojít k poškození či odepření práv zaměstnance, která mu ZP přiznává. ZP tak sám stanoví v § 363 odst. 2, ve kterých případech odchýlení od zákona není možné.

**Druhým pilířem** je pojem **závislá práce**. V § 2 ZP definuje podmínky, které přesně vymezují to, co je za závislou práci považováno. Nepřímo tak toto ustanovení ruší již dříve obecně prezentovaný zákaz tzv. švarcsystému. Pilíř je tedy postaven na definici závislé práce, která může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu. Ucelenou problematiku závislé práce si ještě podrobněji probereme při rozboru jednotlivých ustanovení zákona.

**Třetí pilíř** je postaven na principu delegace. Zde se dostáváme k základnímu východisku, kdy pokud ZP v platném znění neobsahuje dané ustanovení, pak teprve lze podpůrně využít ustanovení občanského zákoníku. V právní praxi byl právě tento princip delegace předmětem ústavní žaloby. Původně totiž ZP preferoval daný princip delegace, a to konkrétně v § 4 tím způsobem, že je možno použít princip delegace jen v případech, kdy možnost delegace na občanský zákoník zákon výslovně stanoví. Ústavní soud ustanovení § 4 zákona zrušil v dubnu 2008, a tak nepřímo modifikoval **princip delegace** na **princip subsidiarity**. V praxi to pak znamená, že již nevyužíváme občanský zákoník v pracovněprávní praxi jen v případech, kdy tak stanoví ZP, ale v případech, kdy ZP danou problematiku neřeší nebo kdy ZP tato ustanovení nemá.

I přesto je v současnosti daná právní problematika složitá a nejednoznačná, takže běžný občan dnes neumí rozlišit, kdy bude danou právní skutečnost řešit dle ZP a kdy může využít občanský zákoník.

Vzhledem k tomu, že Ústavní soud nemá v kompetenci nahrazovat nová znění jednotlivých ustanovení, ale jen přezkoumává opodstatnění, zda příslušná ustanovení, která jsou předmětem ústavní žaloby zrušit či ponechat, byl princip subsidiarity na občanský zákoník značně nejasný. Teprve až novela ZP s účinností právě od 1. 1. 2012 znovu zavádí nové znění § 4 a nově vytváří § 4a a 4b, kterými zpřesňuje vztah a možnosti užití občanského zákoníku. Pracovněprávní vztahy se tak řídí přednostně zákoníkem práce v platném znění a až teprve, když není možné použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, ale vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, které uvádí opět zákoník práce. My si je také rozebereme s ohledem na dopad do pracovněprávní praxe.

V rámci pracovněprávních vztahů se tak zcela nevyužijí ustanovení občanského zákoníku týkající se:

- smlouvy ve prospěch třetí osoby,
- zadržovacího práva,
- vymíněného odstoupení od smlouvy,
- společných závazků a práv dle občanského zákoníku,
- smlouvy s přesnou dobou plnění,
- postoupení pohledávky.

Titul smluvní pokuty, který umožňuje aplikace občanského zákoníku, může být dohodnut pouze v právních úkonech, kdy stanoví tuto možnost zákoník práce.

### 1.1.2 Základní zásady pracovněprávních vztahů

Nově s účinností od 1. 1. 2012 ZP definuje základní zásady pracovněprávních vztahů, a to v rámci ustanovení § 1a. Původně definované základní zásady, které upravoval stav pracovněprávní legislativy od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011, byly mnohdy podrobovány přísné kritice, protože se spíše podobaly povinnostem zaměstnavatele, jakožto jedné ze smluvních stran pracovněprávních vztahů, než základním zásadám, tedy použitelným aplikačním pravidlům. Zapracováním novely ZP se situace mění, nově uváděné zásady pracovněprávních vztahů vytyčují obecné základy pracovního práva jakožto součásti práva soukromého. V rámci dosahování základních cílů pracovněprávních vztahů by pak měly právě tyto zá-

kladní zásady tvořit primární právní východiska, která deklarují požadovaný přístup v organizaci práce zaměstnance, ve vytváření žádoucích pracovních podmínek a v problematice ochrany zaměstnance při práci.

Rozlišujeme tedy nově těchto pět základních zásad pracovněprávních vztahů:

- zvláštní zákonná ochrana zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

### **Zvláštní zákonná ochrana zaměstnance**

Již z uvedeného pojmenování této zásady vyplývá stále trvajících ochrana zaměstnance jako smluvní strany se slabším postavením v rámci vnímání pracovněprávních vztahů. Toto slabší postavení vyplývá z toho, že i přestože jsou smluvní strany rovnocennými partnery v rámci uzavírání pracovněprávních vztahů, zaměstnanec pak koná závislou práci ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli na jeho pokyn, a podobně.

### **Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce**

Účastníci pracovněprávních vztahů tak v souladu s touto zásadou dbají na zajištění a dodržování příslušných bezpečnostních předpisů a jejich dodržování je postaveno na výchozí úrovni samozřejmosti.

### **Spravedlivé odměňování zaměstnance**

Tato zásada reflektuje na základní pravidlo v rámci zdržení se diskriminačního přístupu. Apeluje na dodržení respektovat základní zásadu rovného přístupu v odměňování „za stejnou práci stejnou mzdu“.

### **Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele**

Být si vědom nejen svých práv, ale i povinností, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, a toto promítat do základního přístupu v pracovněprávních vztazích z pohledu dobrých mravů.

### **Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace**

Respektovat a zajistit rovné příležitosti a stejně tak dodržovat zákaz a minimalizovat jakékoliv projevy diskriminačního jednání, by mělo být základním předpokladem v rámci pracovněprávních vztahů.

## **1.2 Základní pojmy, práva a povinnosti**

Zákoník práce po zpracování poslední novely tedy s účinností od 1. 1. 2012:

- upravuje právní vztahy vznikající z titulu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,
- upravuje právní vztahy kolektivní povahy,
- zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství,
- upravuje některé vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů,
- upravuje některá práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v rámci problematiky dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance včetně některých sankcí za jeho porušení.

### 1.2.1 Základní pravidla

Kromě výše uvedených **základních pilířů** a **základních zásad pracovněprávních vztahů** se v nové koncepci ZP objevují i **základní pravidla**, se kterými zákon pracuje. V pracovněprávní praxi však také docházíme k dalším obecně preferovaným pravidlům a proto se v této kapitole budeme věnovat oběma skupinám základních pravidel, tedy:

- základní pravidla zákoníku práce,
- základní pravidla právní praxe.

#### Základní pravidla zákoníku práce

Jednou z takto vymezených pravidel je **pravidlo minimaxu**.

Pravidlem minimaxu jsou myšleny tzv. minimální či naopak maximální hranice nároků účastníků pracovněprávních vztahů. V praxi se toto pravidlo projevuje tím, že zákon stanoví minimálně možný nárok zaměstnance nebo maximálně možný limit pro sjednání nároku či povinnosti.

#### Příklad 1

*Příkladem minimálního nároku je ustanovení o nároku na dovolenou. Zaměstnanec má nárok minimálně na čtyři týdny dovolené za kalendářní rok. Zaměstnavatel tedy přiznává zaměstnanci po splnění zákonných podmínek čtyři týdny dovolené ročně. Nemůže méně, zde se projevuje zásada mini, ale může přiznat i více. Tedy zatímco dolní, minimální hranice je dána zákonem, horní hranice je libovolná, zákonem stanovena není. Lze tedy zaměstnanci ze strany zaměstnavatele přiznat paradoxně i 52 týdnů dovolené ročně.*

*Obdobným příkladem minimální hranice je i problematika odstupného, stanovení výše příplatků ke mzdě či platu, doba odpočinku mezi směnami, přestávka na jídlo a oddech apod.*

#### Příklad 2

*Příkladem maximálního nároku je ustanovení o rozsahu týdenní pracovní doby. ZP tak stanoví, že maximální délka týdenní pracovní doby je 40 hodin týdně. Takže zákon definuje maximální možnou hranici, kterou smluvní strany nesmějí překročit, avšak minimální hranice je na libovůli smluvních stran. Účastníci právních vztahů si tak mohou libovolně sjednat nižší rozsah pracovní doby. V právní praxi pak sjednáváme tzv. zkrácené pracovní úvazky. Dalším příkladem „maxu“ je délka zkušební doby, lhůty pro přepočty vyrovnávacího období u konta pracovní doby, limity přesčasové práce, lhůty pro čerpání náhradního volna za přesčasovou práci apod.*

Druhým pravidlem je **pravidlo smluvní volnosti**. Toto pravidlo navazuje na princip „co není zakázáno je dovoleno“. A dále jej rozvádí. Možnost odchýlení se od ZP, tedy projevení smluvní volnosti, můžeme definovat dvěma způsoby. **Prvním způsobem** je možnost odchýlně stanovit práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů jinak, než stanoví ZP. **Druhým způsobem** je sjednání takových podmínek, nároků, skutečností, povinností a práv, která ZP svým rozsahem vůbec neupravuje. V tomto uvedeném příkladě však musíme respektovat ustanovení článku 4, odst. 1 ústavní Listiny základních práv a svobod a v neposlední řadě také zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Pravidlo smluvní volnosti tak umožňuje sjednat si buď s každým zaměstnancem zvlášť, nebo se skupinou zaměstnanců odlišné podmínky či nároky. V případě, že se jedná o individuálně sjednané nároky či podmínky, většinou jejich sjednání realizujeme prostřednictvím pracovních smluv, manažerských smluv, smluv o od-