

Libuše Neščáková

Zákoník práce 2014

V PRAAXI

komplexní průvodce s řešením problémů

Právní stav k 1. 1. 2014



- **změny po novelách zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2014**
- detailně provádění pracovnělékařských prohlídek
- nové přepracované vydání vybraných ustanovení



Libuše Neščáková

Zákoník **práce 2014** V PRAXI

komplexní průvodce s řešením problémů

Grada publishing



Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována ani šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **trestně stíháno**.

Edice Právo pro praxi

**Zákoník práce 2014 v praxi
komplexní průvodce s řešením problémů
Právní stav k 1. 1. 2014
Ing. Libuše Nešćáková, MBA**

TIRÁŽ TIŠTĚNÉ PUBLIKACE:

Vydala GRADA Publishing, a.s.
U Průhonu 22, Praha 7, jako svou 5474. publikaci
Realizace obálky Vojtěch Kočí
Zlom Antonín Plicka
Odpovědná redaktorka Ing. Michaela Průšová
Počet stran 296
Čtvrté vydání, Praha 2014
Vytiskla tiskárna Tisk Centrum, s.r.o., Moravany

© GRADA Publishing, a.s., 2014

ISBN 978-80-247-5124-5

ELEKTRONICKÉ PUBLIKACE:

ISBN 978-80-247-9145-6 (ve formátu PDF)
ISBN 978-80-247-9146-3 (ve formátu EPUB)

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

Obsah

Zkratky	9
Předmluva	11
1. Vztah občanského a pracovního práva v kontextu nového občanského zákoníku	13
1.1 Základní zásady pracovního práva v kontextu nového občanského zákoníku	14
1.2 Vybrané povinnosti smluvních stran a ostatní pojmy pracovního práva	16
1.2.1 Problematika diskriminace a rovné zacházení	17
1.2.2 Dobré mravy	25
1.2.3 Smluvní volnost „Co není zakázáno, je dovoleno“	25
1.2.4 Závislá práce a nelegální práce	28
1.3 Právní úkony, právní jednání	32
1.3.1 Základní pojmy, jednostrannost a oboustrannost	34
1.3.2 Neplatnost právního úkonu (právního jednání)	38
1.3.3 Obsah právního úkonu	42
1.3.4 Právní jednání	42
1.3.5 Počítání času	45
1.3.6 Doručování	47
2. Pracovní poměr, smluvní vztahy	55
2.1 Právní vztahy před vznikem pracovního poměru	55
2.1.1 Informace	55
2.1.2 Lékařské prohlídky zaměstnanců	61
2.2 Pracovní smlouva	75
2.2.1 Obligatorní náležitosti pracovní smlouvy	75
2.2.2 Fakultativní náležitosti pracovní smlouvy	77
2.3 Zkušební doba	77
2.4 Pracovní poměr na dobu určitou	80
2.5 Mzdová a další ujednání	83
2.6 Jmenování do vedoucího pracovního místa	90
3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	111
3.1 Dohoda o provedení práce	112
3.2 Dohoda o pracovní činnosti	114
4. Změny obsahu pracovněprávního vztahu	121
4.1 Smluvní princip	121
4.2 Jednostranné převedení na jinou práci (bez souhlasu zaměstnance)	123
4.3 Změny v souvislosti s přechodem práv a povinností na jiný zaměstnavatelský subjekt	126
4.4 Přeložení na jiné místo výkonu práce	127
4.5 Dočasné přidělení zaměstnance	127
4.6 Přechod práv	134
5. Skončení pracovního poměru	141
5.1 Způsoby a důvody skončení	141
5.1.1 Dohoda	144
5.1.1.1 Dohoda z organizačních důvodů	152
5.1.1.2 Změna dohodnutých podmínek	154
5.1.2 Odstoupení od pracovní smlouvy	154
5.1.3 Zrušení ve zkušební době	157
5.1.3.1 Zrušení ve zkušební době ze strany zaměstnance	157
5.1.3.2 Zrušení ve zkušební době ze strany zaměstnavatele	160

5.1.4	Výpověď	167
5.1.4.1	<i>Výpověď ze strany zaměstnance</i>	167
5.1.4.2	<i>Výpověď ze strany zaměstnavatele</i>	169
5.1.4.3	<i>Výpovědní důvody</i>	169
5.1.4.4	<i>Výpovědní doba</i>	191
5.1.4.5	<i>Náhradní volno ve výpovědní době</i>	191
5.1.5	Okamžité zrušení pracovního poměru	195
5.1.5.1	<i>Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance</i>	195
5.1.5.1.1	<i>Náhrada mzdy</i>	200
5.1.5.2	<i>Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele</i>	200
5.1.6	Hromadné propouštění	205
5.1.7	Uplynutí sjednané doby	210
5.1.8	Ostatní zákonné automaty	212
5.1.8.1	<i>Povolení k pobytu</i>	212
5.1.8.2	<i>Povolení k zaměstnání</i>	212
5.1.8.3	<i>Vyhoštění</i>	212
5.1.8.4	<i>Smrt zaměstnance</i>	212
5.1.8.5	<i>Smrt zaměstnavatele</i>	212
5.2	Skončení dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti	213
5.3	Odstupné, odchodné, přiměřené peněžní vyrovnání	214
5.3.1	Odstupné	214
5.3.1.1	<i>Odstupné – organizační důvody</i>	214
5.3.1.2	<i>Odstupné – zdravotní důvody</i>	215
5.3.1.3	<i>Odstupné – přechod práv</i>	215
5.3.1.4	<i>Vrácení vyplaceného odstupného</i>	215
5.3.2	Odchodné	215
5.3.3	Přiměřené peněžní vyrovnání	216
5.4	Neplatné rozvázání pracovního poměru	216
5.4.1	Kdy nastává	216
5.4.1.1	<i>Relativní neplatnost</i>	217
5.4.1.2	<i>Absolutní neplatnost</i>	218
5.4.2	Jak se zachovat při neplatném rozvázání pracovního poměru	218
5.4.2.1	<i>Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele</i>	220
5.4.2.2	<i>Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance</i>	220
6.	Pracovní doba	225
6.1	Definice	225
6.2	Délka a rozvržení pracovní doby	225
6.3	Přestávky v práci	226
6.4	Pružná pracovní doba a konto pracovní doby	227
6.5	Odpočinek mezi směnami a v týdnu	229
6.6	Práce přesčas a pracovní pohotovost	229
6.7	Práce v noci	231
6.8	Evidence pracovní doby	232
7.	Překážky v práci	241
7.1	Překážky v práci na straně zaměstnance	241
7.2	Překážky v práci na straně zaměstnavatele	246
8.	Dovolená	253
8.1	Dovolená za kalendářní rok	253
8.2	Dovolená za odpracované dny	254
8.3	Dotatková dovolená	256
8.4	Čerpání dovolené	257
8.5	O dovolené obecně	260
8.6	Krácení dovolené	261

9.	Mzdy, platy a odměny z dohod	269
9.1	Mzda a její sjednání	269
9.2	Plat, platové tarify	270
9.3	Odměna z dohod	271
9.4	Společná ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody	272
9.4.1	Minimální mzda	273
9.4.2	Zaručená mzda, plat	274
9.4.3	Naturální mzda	275
9.4.4	Mzda nebo plat při převedení zaměstnance	275
9.4.5	Odměna za pracovní pohotovost	275
9.5	Příplatky	275
9.5.1	Příplatky v režimu mzdy	276
9.5.2	Příplatky v režimu platu	277
9.6	Splatnost a výplata mzdy a platu	280
9.7	Průměrný výdělek	281
10.	Ostatní vybraná ustanovení, která jsou předmětem změny od 1. 1. 2014	287
10.1	Zákaz postoupení práva na mzdu	287
10.2	Vnitřní předpis	287
10.3	Zástavní právo v pracovněprávních vztazích	288
	Použitá literatura	289
	O autorece	293

Zkratky

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

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

CER – Společenství evropských železnic

ČM – čistá mzda

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPP – dohoda o provedení práce

ETF – Evropskou federací pracovníků v dopravě

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

Novela nového zákoníku práce – zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce s účinností od 1. 1. 2012

NOZ – nový občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

ObZ – občanský zákoník, jako obecný pojem bez bližšího určení

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

OSŘ – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Rady EHS – Rada Evropského hospodářského společenství

Sociální a 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

Starý zákoník práce – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (v současné době neplatný)

UNICE – Union des Industries de la Communauté Européenne,

Evropskou unii konfederací průmyslu a zaměstnavatelů

ÚSC – územně samosprávný celek (např. obce)

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších novel

Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších novel

ZPD – zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů ve znění pozdějších novel

ZOZ – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších novel

ZoSZS – zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Předmluva

Publikace *Zákoník práce 2014 v praxi* – komplexní průvodce s řešením problémů navazuje na loňské úspěšné revidované vydání knihy Ing. Libuše Neščákové, MBA a JUDr. Jaroslava Jakubky *Zákoník práce 2013 v praxi* – komplexní průvodce s řešením problémů. Nově je kniha upravena na stav legislativy po novelách, které prošly legislativním procesem v roce 2013 a v průběhu tohoto roku zároveň nabyly účinnosti. Jedná se tak o úpravu institutu minimální mzdy, doby určité a přestávky mezi dvěma směnami. Dále je publikace **aktualizována a revidována na nabývající účinnost nového občanského zákoníku**, který mění některé pojmy nejen pracovního práva s účinností od 1. 1. 2014. Podstatné je také zapracování aktuálního stavu ostatní legislativy vztahující se k pracovnímu právu s ohledem na vazby na nový občanský zákoník a zákon o obchodních korporacích, které se promítnou do pracovněprávních vztahů a jejichž účinnost nabývá také od 1. 1. 2014. Tato podoba publikace, která se dostává čtenáři do rukou, nově upravuje vybraná znění a také zapracovává nová stanoviska k aplikaci legislativy v praxi nejen v oblasti zákoníku práce, ale také změny v návaznosti na ostatní pracovněprávní problematiku, i když dílem respektuje strukturu a texty knihy z předchozích let. Aktualizované vydání tak nese prvky přepracovaného díla především s ohledem na praktické dopady a nová výkladová stanoviska po ročních zkušenostech s několika **novelami zákoníku práce**, které nabyly účinnosti v průběhu roku 2013.

Jednotlivé kapitoly jsou cíleny k praktickému využití a disponují opět řadou nových praktických vzorových dokumentů. Všechny vzory jsou nově přepracovány na aktuální znění s ohledem na aktuální požadavky pracovněprávní praxe. Pozitivní ohlas čtenářů také znamenaly zařazené procesní mapy, které graficky zobrazují běh vybraných jednotlivých právních úkonů, proto v letošním vydání jsou nadále ponechány.

V průběhu roku 2013 je zákoník práce novelizován a těchto několik novel má pro běžného uživatele zákona ve smyslu zaměstnance a zaměstnavatele zásadní charakter. V publikaci jsou tedy upraveny přímo v kapitolách, se kterými souvisejí. Zcela jsou přepracovány veškeré kapitoly, jichž se dotýkají poslední novely pracovněprávní legislativy, a to včetně vazby na nový občanský zákoník. Ostatní kapitoly jsou upraveny a revidovány na aktuální stav. V nezmíněných kapitolách proběhly dílčí úpravy a samozřejmostí je **aktualizace publikace k právnímu stavu od 1. 1. 2014**.

V rámci celé publikace pak najdete řadu vzorových dokumentů připravených ihned k použití. Výklad je podpořen příklady z praxe, které jsou zařazeny vždy k dané problematice.

Cílem publikace je přepracovat vydání a aktualizovat úspěšný titul, který u širokého okruhu čtenářů zaznamenal pozitivní ohlas. A právě těmto čtenářům patří můj dík, nejen za jejich dotazy z praxe, které se posléze promítají i do této publikace, ale i za jejich cenné připomínky a podněty.

Děkuji všem,

Ing. Libuše Neščáková, MBA

1. Vztah občanského a pracovního práva v kontextu nového občanského zákoníku

Pracovní právo jako takové je dnes samostatným právním odvětvím, avšak jeho samostatnost je pouze relativní, neboť je propojeno do všech ostatních právních odvětví. Pracovní právo se historicky vyčlenilo a vzniklo z práva občanského a k němu má i nadále nejbližší. Pracovní právo řeší vztahy individuální, ale i kolektivní povahy. Součástí pracovního práva je i právo sociální.

Pracovní právo plní ochrannou funkci vůči relativně slabší straně, za kterou je považován zaměstnanec ze zcela legitimního a logického důvodu, kdy se po podpisu pracovní smlouvy dostává sice jako rovnocenná smluvní strana daného kontraktu, avšak do role podřízeného, který plní pokyny svých nadřízených.

Pracovní právo má několik svých složek, mezi které řadíme například politiku zaměstnanosti státu, individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo. Má také přesah do daňové oblasti, často do práva obchodního. I přesto pracovní právo řadíme do soukromoprávní oblasti.

Nový zákoník práce účinný od 1. 1. 2007 řeší svůj vztah k občanskému zákoníku na základě **principu delegace**, i přestože je obecně zvyklostí řešit vztah zákoníku práce a občanského zákoníku na základě principu subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce. **Koncepce delegace** zakládá však právní nejistotu subjektům právních vztahů a přináší problémy a nejasnosti právních norem. Výkladové a praktické problémy s aplikací normy mohou vznikat v důsledku souběžné existence dvou neprovázaných a nekorespondujících ustanovení jak v zákoníku práce, tak v občanském zákoníku, což značně znesnadňuje orientaci v těchto právních normách. Dané kolize se pak snaží napravit příslušné novelizace obou předpisů, i když jejich rychlost reakce na potřeby v praxi a jejich uvedení v účinnost jsou většinou zdlouhavé a v mnoha případech nepřesné.

V důsledku toho došlo k nahrazení principu delegace za **princip subsidiarity**. Princip subsidiarity vychází ze skutečnosti, že ustanovení občanského práva ve smyslu jeho obecné části se uplatní všude tam, kde zákoník práce jako zvláštní část soukromého práva nemá svou speciální úpravu. Tedy jednoduše, pokud danou problematiku zákoník práce neupravuje, lze podpůrně využít občanského práva. V těchto případech lze jednotlivá ustanovení občanského zákoníku použít na pracovněprávní vztahy, jen pokud zákoník práce neupravuje danou problematiku odlišně. V rámci aplikace občanského zákoníku též nelze aplikovat taková ustanovení, která by byla v rozporu se **základními zásadami** pracovněprávních vztahů, které definuje zákoník práce.

Pro subsidiární použití občanského zákoníku při řešení pracovněprávních vztahů lze nejčastěji využít ustanovení zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, (dále také nový občanský zákoník nebo NOZ), a to především v oblasti úvodních ustanovení, obecných ustanovení, závazkového práva, a z ostatních ustanovení se jedná například o tu část zákona, která řeší bezdůvodné obohacení.

V zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších novel (dále jen „zákoník práce“, nebo „ZP“) je **subsidiarita vyjádřena** především ustanovením § 4, který se počínaje lednem 2014 nemění a i nadále zní:

„Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“

Novelou zákoníku práce na základě **aplikace změn nového občanského zákoníku** došlo ke zrušení ustanovení § 4b bez náhrady a dále došlo k úpravě ustanovení § 4a, který dříve přesně vymezoval okruhy ustanovení občanského zákoníku, jenž se pro úpravu pracovněprávních vztahů nepoužijí. Po změně tohoto ustanovení je jeho zcela nové znění následující:

„§ 4a

1) Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

(3) Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

(4) Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.“

Novelizované ustanovení § 4a zákoníku práce nám tak částečně absorbovalo ustanovení § 4b s mírnými změnami a úpravami.

Pozornému čtenáři jistě neunikl nový termín **„nepřihlíží se“**, který nám právě zavádí nový občanský zákoník. Více viz k tomuto pojmu a k další nové terminologii v kapitole Neplatnost právního úkonu a v kapitole Souhrn změn zákoníku práce od 1. 1. 2014.

1.1 Základní zásady pracovního práva v kontextu nového občanského zákoníku

Aplikací nového občanského zákoníku prochází změnou také ustanovení § 1a zákoníku práce v platném znění, které obdobně jako v předchozí verzi upravuje **výčet základních zásad** pracovněprávních vztahů.

Obecné základní zásady jako obecné právní myšlenky a principy vyjadřující v nejobecnější podobě poslání, cíle a úkoly právního odvětví se musí projevovat i v normách konkrétního odvětví. Mohou se projevovat v právu jako celku.

Jsou jimi například:

- humanismus,
- demokracie,
- společenská spravedlnost,
- rovnost občanů před zákonem.

Takovéto zásady najdeme především v Listině základních práv a svobod, zákon č. 1/1993 Sb.

Následně jako výsledek teoretického zkoumání a srovnání různých právních úprav vykrytalizovaly základní zásady jednotlivých právních odvětví. **Základní zásady pracovního práva** byly posuzovány v průběhu vývoje hledáním okolností, které jsou určující pro odvětví pracovního práva. Měly by sloužit jako vodítko pro legislativní proces i pro aplikaci konkrétních ustanovení v soudní i běžné praxi.

Stávající ustanovení o **Základních zásadách pracovněprávních vztahů** uvedené po novele zákoníku práce v § 1a zákoníku práce v platném znění s účinností od 1. 1. 2014 také zaznamenalo určité změny.

Jde o následující základní zásady pracovněprávních vztahů:

„§1a

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*

(2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.“

Zatímco výčet jednotlivých zásad byl ponechán v původním znění a šíří, zásadní změnou je nový odstavec 2, který nově vymezuje pojem **veřejný pořádek**, opět v důsledku aplikace nového občanského zákoníku, kde tento pojem také najdeme. Týká se jej především ustanovení § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku, který zní:

„Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.“

Veřejný pořádek je tedy v zákoníku práce definován či vymezen uvedenými zásadami, jako **základní hodnota společnosti**.

Porovnáme-li však celkový výčet základních zásad pracovněprávních vztahů a výčet základních zásad pracovněprávních vztahů, které naplňují podstatu pojmu veřejného pořádku, zjistíme, že ne všechny uvedené zásady naplňují tento pojem.

Mezi hodnoty, vyjádřené uvedenými zásadami, jež **nechrání veřejný pořádek**, tedy spadají:

- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Je věcí diskuze, proč právě tyto zásady byly ponechány mimo vymezení pojmu veřejný pořádek, nebo proč nebyly do tohoto výčtu zahrnuty veškeré uvedené zásady z ustanovení § 1a zákoníku práce.

1.2 Vybrané povinnosti smluvních stran a ostatní pojmy pracovního práva

Razantní změna v pojmosloví zaznamenala také ustanovení § 6 a 7 zákoníku práce, která definují samotné smluvní strany, či účastníky pracovněprávních vztahů.

Zatímco ustanovení § 6 zákoníku práce dříve definovalo způsobilost zaměstnance k právním úkonům, rozvádělo vznik povinností a dalších práv, nově **definuje zaměstnance** stručněji:

„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

Rovněž tak ustanovení § 7 zákoníku práce nově upravuje **definici zaměstnavatele** následovně:

„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

Povinnosti smluvních stran

V širším slova smyslu lze některé další zásady pracovního práva dovodit i z ustanovení § 38 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož **od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen** přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem. Naproti tomu **zaměstnanec je povinen** podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Zaměstnanci jsou podle § 301 zákoníku práce povinni:

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Již dříve byla zavedena dnes již plně známá **nová povinnost zaměstnance** vyplývající z ustanovení § 301a zákoníku práce ve smyslu jiných povinností zaměstnance. Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění. Vzhledem k tomu, že žádná z novel v roce 2013 nepřinesla úpravu tohoto ustanovení, **s účinností od 1. 1. 2014 se vrátíme zpět k původní délce trvání této povinnosti, a to na celkovou dobu trvání 14 kalendářních dní.**

Vedoucí zaměstnanci jsou kromě toho dále povinni:

- a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- b) co nejlépe organizovat práci,
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,
- e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
- g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

Výčet výše uvedených povinností není samozřejmě vyčerpávajícím seznamem. Zákoník práce včetně další související legislativy uvádí i další povinnosti jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

1.2.1 Problematika diskriminace a rovné zacházení

Rovné zacházení, zákaz diskriminace a postup při porušení práv a povinností v této oblasti upravuje obecný zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, dále také jen ADZ nebo antidiskriminační zákon. **Diskriminace** zahrnuje vymezení situací, jako je přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné.

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace patří k obecným a samozřejmým zásadám zákoníku práce a pracovněprávních vztahů. **Zákoník práce vychází z principu rovného zacházení zaměstnavatele se všemi zaměstnanci a ze zákazu jakékoliv diskriminace** (zvýhodnění či znevýhodnění) z důvodů spočívajících ve vymezených diskriminačních znacích, které odpovídají čl. 3 Listiny základních práv a svobod, zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, Úmluvě č. 111 MOP, o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání, a směrnícím Evropských společenství.

Zákoník práce stanoví jako základní zásadu v § 16, že zaměstnavatelé jsou povinni zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, je v běžné praxi označován jako tzv. **antidiskriminační zákon**. Antidiskriminační zákon soustřeďuje základní právní východiska upravované problematiky do jednoho dokumentu. Antidiskriminační zákon se tak stává jednou z výchozích norem upravujících rovné příležitosti, rovné zacházení, problematiku diskriminace a právní prostředky ochrany před diskriminací. Mezi další právní normy české legislativy, které problematiku diskriminace a související upravují, řadíme zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Antidiskriminační zákon především reaguje na požadavek Evropského společenství a zpracovává příslušné předpisy, **směrnice Rady evropského hospodářského spole-**

členství do české legislativy. V rámci tohoto právního procesu antidiskriminační zákon navazuje na **Listinu základních práv a svobod** a příslušné **mezinárodní smlouvy**.

Pohlédneme-li na ADZ z hlediska pracovněprávní praxe, je nutné si uvědomit, že ADZ blíže vymezuje právo na tzv. **rovné zacházení**. Rovným zacházením se rozumí právo jedince nebýt diskriminován, a to právě z důvodů, které uvádí daný zákon, a rovněž v daných oblastech. V § 1 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., jsou stanoveny následující oblasti, ve kterých musíme respektovat právo na **rovné zacházení** a **zákaz diskriminace** ve věcech:

- *práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,*
- *přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti,*
- *pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,*
- *členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,*
- *členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,*
- *sociálního zabezpečení,*
- *přiznání a poskytování sociálních výhod,*
- *přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,*
- *přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,*
- *přístupu ke zboží, službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.*

Je pravdou, že ADZ tímto vymezením zasahuje nejen do oblasti pracovního práva, ale také do oblasti občanského práva, bydlení, sociálních služeb, zdravotní péče a dalších. Bylo by mylné domnívat se, že pro naši manažerskou praxi se nás tyto oblasti nedotknou. Příkladem dopadu např. do sociální oblasti by mohly být různé příspěvky zaměstnancům z fondů sociálních a kulturních potřeb, v oblasti zdravotní péče pak příspěvky na zdravotní či životní pojištění zaměstnanců. Právě v těchto oblastech bychom jednotlivá ustanovení ADZ ve smyslu přiznání nároku zaměstnance na tyto bonusy či příspěvky měli respektovat.

Dodržování rovného zacházení ze strany zaměstnavatele zákon ukládá jako povinnost. Povinností zaměstnavatele je také činit taková opatření, která vedou právě k zajištění rovného zacházení a nediskriminačního jednání.

Abychom si upřesnili, co je za diskriminaci považováno a co ne, vyjdeme z jejího základního členění na diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou.

Diskriminace, diskriminační důvody

Diskriminací se rozumí porušení práva jedince na rovné zacházení, na rovný přístup nebo na rovné příležitosti. Za diskriminaci je také považováno obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Obtěžování

Obtěžování znamená projev nežádoucího chování jedné osoby k osobě druhé, které vyplývá z níže uvedených diskriminačních důvodů.

Příklad

Příkladem takového jednání by mohl být pokyn muže např. na pozici účetního své kolegyni také na pozici účetní, aby udělala kávu a svačinu, protože ženám tyto úkony přísluší. Pokud tato žena ráda vaří kolegům a kolegyním kávu a chystá svačinu, pravděpodobně nikdo z přítomných takový pokyn nebude vnímat jako obtěžování. Pokud však situace bude odlišná a požadavek kolegyně ještě např. umocněn barvou a stylem řeči bude ženě nepříjemný a pro ni až ponižující, máme na pracovišti „zaděláno“ na pořádný problém.

Sexuální obtěžování

Sexuálním obtěžováním se pak rozumí obdobné chování, které má rysy sexuální povahy.

Příklad

Příklady v této oblasti asi není nutno uvádět, pozor jen na mírnější projevy tohoto chování. Máme na mysli širokou škálu vzájemných doteků, byť i náhodných, nedodržování vzájemných podvědomých prostorových náročností každé osoby, brání za ruku, ramena, byť v přátelském duchu, hlazení, výskání ve vlasech, ale i lechtivé vtípkování a podobné maličkosti, které druhé osoby nemusejí vnímat tak pozitivně, přátelsky či příznivě jako my sami.

Pronásledování

Pronásledování je definováno jako nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv dle ADZ.

Příklad

Příkladem bychom mohli zvolit situaci, kdy se zaměstnanec dovolává svého práva na rovný přístup a vedoucí pracovník jen jemu z důvodu, že si stěžoval (dále také, že upozornil na diskriminaci, že se zastal jiné osoby ve věci upuštění od diskriminačního jednání, ... atd.), přidělí horší práci nebo provádí nad zaměstnancem četnější kontrolu, přiznává menší prémiové ohodnocení apod.

Pokyn k diskriminaci

Pokyn k diskriminaci je takové chování jedné osoby, která zneužívá svého nadřízeného postavení k tomu, aby druhá osoba provedla diskriminační jednání vůči osobě třetí.

Navádění k diskriminaci

Navádění k diskriminaci je takové chování osoby, která druhou osobu podněcuje, přesvědčuje nebo utvrzuje, aby diskriminoval třetí osobu.

Příklady k titulům pokyn a navádění k diskriminaci není třeba uvádět. Jejich vymezení je dostatečné. Nutno ale poznamenat, že v soudní praxi tyto dva tituly jsou většinou klasifikovány jako diskriminace přímá, jejíž důsledky se promítají v přísněji stanoveném postihu toho, kdo diskriminoval.

Diskriminační důvody

Problematiku a výčet diskriminačních důvodů upravuje hned několik právních aktů. Základním způsobem ji vymezuje Listina základních práv a svobod, s mírným odlišením pak článek č. 13 Smlouvy o založení Evropských společenství, a dále jednotlivé směrnice Rady evropského hospodářského společenství. Antidiskriminační zákon pro splnění podmínky zapracování výše uvedených směrnic, a dále také mezinárodních smluv do české legislativy stanoví následující diskriminační důvody:

- rasa,
- etnický původ,
- národnost,
- pohlaví, tato kategorie zahrnuje zároveň také diskriminaci z důvodu:
 - těhotenství,
 - mateřství nebo otcovství,
 - pohlavní identifikace,
- sexuální orientace,
- věk,
- zdravotní postižení,
- náboženské vyznání,
- víra či světový názor.

Jednání, které je rozdílné vůči jedné a více osobám z těchto uvedených důvodů a zároveň ve výše uvedených oblastech (věcech), je právem považováno za diskriminaci.

Diskriminace přímá

Pokud se s jednou osobou zachází a jedná méně příznivě, než by se zacházelo, nebo zachází s osobou jinou ve stejné či srovnatelné situaci, a to z výše uvedených diskriminačních důvodů, jedná se o **diskriminaci přímou**.

Příklad

Příkladem je známé skryté odmítání zaměstnat ženu, ženu – matku, absolventa, osobu starší 50 let, osobu romské národnosti apod.

Jako diskriminace přímá je také klasifikováno jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě **domnělého důvodu**.

Příklad

Příkladem může být situace, kdy se osoba, která se dopouští diskriminace, domnívá, že zaměstnanec, kterého diskriminuje, je příslušníkem jiné národnosti. I když se prokáže, že zaměstnanec příslušníkem menšinové národnosti není, i v tomto případě se jedná o přímou diskriminaci.