

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 Neščáková, 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

Zkratky	15
1. Zákoník práce	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 & 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
	Problematicku 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 směny</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>Vyšetření 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>Prerušení 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>	
	1. stupně řízení	128
	<i>Výše příplatku v rozmezí 15 – 40 % z platového tarifu</i>	
	2. stupně řízení	128
	<i>Výše příplatku v rozmezí 20 – 50 % z platového tarifu</i>	
	3. stupně řízení	128
	<i>Výše příplatku v rozmezí 30 – 60 % z platového tarifu</i>	
	4. stupně řízení	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>Cilová 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
	<i>Náhrada za opotřebení vlastních prostředků</i>	131
	<i>Srážky ze mzdy, platu</i>	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
	VZOR – Doručovací doložka	171
	Doručování zaměstnancem	171
1.7	Problémové situace	171
1.7.1	Zákaz kouření	171
1.7.2	Absence	172
	1–2 dny vykázaných celodenních absencí	172
	3–4 dny vykázaných celodenních absencí	172
	5 a více dnů vykázaných 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
	VZOR osnovy (obsahu) pracovního řádu	179
1.8.2	Vnitřní předpis	182
	VZOR osnovy (obsahu) vnitřního předpisu	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
2.	Antidiskriminační zákon	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
3.	Zákon o zaměstnanosti	211
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
	Odpovědný zástupce žadatele – právnické osoby	226
	Vybrané pojmy v rámci žádosti o zprostředkování	226
	Bezúhonnost fyzické osoby	226
	Odborná způsobilost osoby	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
	Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa	232
	Poskytování příspěvku zaměstnavateli	232
	Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa	233
3.7.4	Chráněná pracovní dílna	234
3.7.5	Příspěvek 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>Příspěvek na zapracování</i>	244
	<i>Příspěvek 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
4.	Zákon o inspekci práce	253
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
	Použitá literatura	269
	O autorece	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 nepřipustný, 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 trvající 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 zapracování 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,
- zapracovává 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-

měňování apod. Pokud se jedná o odlišné nároky skupin, zde k jejich sjednání využíváme závazné vnitrofiremní předpisy, kolektivní smlouvy apod. V každém případě využití smluvní volnosti však musíme vždy respektovat **zásadu rovného přístupu**, kterou detailněji rozebíráme ve vazbě na tzv. antidiskriminační zákon v kapitole 2 této publikace.

Dalším pravidlem, kterým se řídíme v rámci pracovněprávních vztahů, je **pravidlo respektování dobrých mravů**. Obecně bychom se tedy neměli dopouštět takového jednání, které je v rozporu s těmito dobrými mravy. Pojem „dobré mravy“ vychází z díkce občanského zákoníku, tedy není přímo definován ZP, ale ten na něj navazuje. V rámci pracovněprávních vztahů bychom tedy z pozice zaměstnavatele, ale ani z pozice zaměstnance neměli činit taková jednání, která by byla v rozporu s těmito obecně deklarovanými dobrými mravy.

Základní pravidla právní praxe

Základní pravidla právní praxe tak, jak jsme je nazvali, nejsou žádným oficiálním statutem práva či jeho pramenem. Jsou to základní pojmy a praktiky vyplývající z praxe tak, jak se s nimi denně laicky setkáváme, a přestože jsou pro mnohé čtenáře známou a často používanou problematikou, je třeba jim právě v pracovněprávní problematice manažerů neprávnicků věnovat příslušnou pozornost.

„Stanovit či sjednat“

Pravidlo „stanovit či sjednat“ nevychází z podstaty ZP, ale je spíše praktickou právní zásadou. Její nerespektování vede k mnoha nesrovnalostem v pracovněprávní praxi. Jedná se o to, jak vnímáme rozdíl mezi pojmem „stanovit“ a pojmem „sjednat“. Zatímco **pojem stanovit** je právním úkonem jednostranným, tedy jeden nařizuje, druhý poslouchá, **pojem sjednat** je právním úkonem oboustranným, tedy předpokládá vzájemnou dohodu obou stran. V pracovněprávních vztazích pak uzavíráme smluvní vztahy, ve kterých cosi sjednáváme a cosi stanovujeme. Zaměstnavatel ve většině případů jako předkladatel návrhu pracovní smlouvy musí rozlišovat, která ustanovení pracovní smlouvy lze sjednat a která stanovit.

Pokud ZP dává smluvní straně právo na určení nároku, pak tato strana může využít titulu jednostranného stanovení. Pokud však zákon přiznává možnost na úpravu nároku, tato úprava se vzájemně, tedy oboustranně, sjednává.

Příklad 1

*Zaměstnavatel určuje rozsah pracovní doby. Do pracovní smlouvy je tedy zaměstnavatel oprávněn uvést: „Pracovní doba je **stanovena** v rozsahu 40 hodin týdně.“*

Příklad 2

*Zaměstnanec požaduje snížený (poloviční) pracovní úvazek např. vzhledem k péči o dítě. Do pracovní smlouvy je tedy zaměstnavatel oprávněn uvést: „Pracovní doba je **sjednána** v rozsahu 20 hodin týdně.“ Pokud by byl chybně využit pojem „stanovena“, uvedl by se zaměstnavatel do situace, kdy jednostranně protiprávně snižuje zaměstnanci pracovní úvazek a v návaznosti na tuto skutečnost i mzdu odpovídající tomuto zkrácenému úvazku.*

Princip dovození

Mnohdy se setkáváme s dotazem a diskuzí nad problematikou, zda některý pracovněprávní úkon je platný, když jej zrealizovala osoba, která k tomuto úkonu nebyla zplnomocněna, nebo tento druh činnosti neměla v náplni práce. Vždy se na každý tento jednotlivý příklad

musíme podívat a zkoumat jej v ryze individuálních souvislostech a okolnostech. Není na místě zde rozebírat širokou škálu možných případů, a tak si jen pro prezentaci uvedeme příklad jediný.

Vycházíme z předpokladu, že pracovní smlouvu se zaměstnancem uzavřel, tedy podepsal, ředitel společnosti, který však nemá plnou moc od jednatele pro tyto pracovněprávní úkony. Často čelíme právě v těchto situacích dotazům, zda takto uzavřená pracovní smlouva je platná, či není. V těchto situacích se uplatňuje tzv. **princip dovození**. Ze strany zaměstnance, který pracovní smlouvu uzavírá, není možné zkoumání, zda pan ředitel disponuje patřičnými podepisovacími pravomocemi. Proto zaměstnanec věří, tzv. dovozuje, že osoba, která pracovní smlouvu s ním uzavírá, tyto pravomoci má. Pracovní smlouva je tedy platná, protože obě smluvní strany tento právní úkon učinily svobodně a v dobré víře. Pokud bychom později rozporovali platnost uzavření pracovní smlouvy, neuspěli bychom. Dovozením se totiž předpokládá, že zmíněný pan ředitel zastupuje společnost, a je oprávněn uzavírat za ni ve smyslu za zaměstnavatele tyto pracovněprávní vztahy.

Pokud bychom aplikovali toto dovození do běžné obchodní praxe, jednoduchým příkladem dojdeme ke stejnému závěru. Pokud si půjdu koupit jakoukoliv věc pro běžné denní užívání, například boty, lednici apod., také svůj smluvní vztah budu uzavírat s prodejcem. Nikoliv přímo s jednatelem či statutárním zástupcem zmíněného obchodu či obchodního řetězce. I zde bude smlouva platná a nikdo ji rozporovat nebude.

Zmíněný příklad jistě vyvolá řadu diskuzí o tom, co když pracovní smlouvu podepíše namísto generálního ředitele ředitel obchodní, provozní, ekonomický či ředitel obdobné, ale organizačně nižší úrovně. I zde opět záleží na individuálním posouzení situace, ale aplikace pravidla dovození zde bude obdobná. Samozřejmě, pokud pracovní smlouvu bude se zaměstnancem uzavírat pracovník na pozici vrátného, v rámci velkého výrobního podniku pak i zaměstnance napadne, že něco není v pořádku. Pokud bychom snad jen už pro zlehčení aplikovali tuto situaci na příklad nákupu, také nebudeme lednici či obuv nakupovat od hlídače parkoviště.

„a“ & „nebo“

Mnohdy si při laickém čtení zákona ani neuvědomujeme význam a z něj plynoucí souvislosti v rámci použití těchto spojek tvůrcem zákona.

Zákon mnohdy uvádí například výčet některých skutečností, možností či pojmů, a klade mezi ně buďto čárky, posléze spojku „a“, nebo v druhém případě odděluje tvrzení spojkou „nebo“.

Rozdílnost ve významu včetně dopadu do pracovněprávní praxe spočívá v tom, že v případě použití čárek a spojky „a“ se jedná o výčet položek, které musejí být splněny všechny do jedné. Pokud však tvůrce zákona použije spojku „nebo“, musí být splněna alespoň jedna tato podmínka.

Příklad 1

Musí být splněny všechny charakteristické podmínky, aby se jednalo o závislou práci:

Za závislou práci se považuje výkon práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, na jeho účet, jeho jménem, za mzdu, ...

Příklad 2

Musí být splněn alespoň jeden charakteristický znak, či podmínka:

Zaměstnanci za vykonanou práci přísluší mzda, plat nebo odměna z dohody,...

Taxativní výčet & demonstrativní výčet

Taxativním výčtem rozumíme všechna možná řešení, tedy uvedení možností vyčerpávajícím způsobem. Pokud dojdeme k závěru, že by šlo situaci řešit jiným způsobem, v důsledku taxativního výčtu daných možností řešení zákonem však naše řešení nemůžeme aplikovat.

Demonstrativní výčet, někdy také uváděn jako příkladný výčet, je výčtem, který charakterizuje svůj rozsah jen typy jednotlivých příkladů a není tedy striktně uzavřen jako výčet taxativní. Demonstrativní výčet je v platné legislativě většinou uveden, využívá nejčastěji pojmů: „zejména“, „podobně“, „například“, „zpravidla“ a podobně.

1.2.2 Zaměstnanec

Fyzická osoba je způsobilá vlastními právními úkony nabývat práv zaměstnance dovršením 15 let věku. Těmito úkony tak na sebe bere povinnosti a práva, která s uzavřením pracovního vztahu zaměstnanci přísluší.

Zákoník práce omezuje zaměstnávání osob mladších 15 let. V podstatě je zaměstnání osoby mladší 15 let obecně označováno za **nelegální práci dětí** a ZP ji **výslovně zakazuje**. Vyžaduje-li však situace zaměstnání dítěte, pak zákoník práce vymezuje následující oblasti, ve kterých lze děti zaměstnávat za účelem legalizace dětské práce. Jedná se o okruhy těchto činností:

- umělecká,
- kulturní,
- reklamní,
- sportovní.

K těmto činnostem v případě zaměstnávání osob do 15 let věku je nutný **souhlas místně příslušného úřadu práce**, o který je nutno před uzavřením takového pracovního poměru požádat.

Příklad 1

Je-li novorozenec angažován jako herec do reklamy na dětskou výživu, přísluší mu sjednaný honorář. Jeho zákonní zástupci proto musejí požádat úřad práce o souhlas s touto byť jednorázovou závislou prací a po jeho vydání se může reklamní činnost dítěte uskutečnit.

Příklad 2

Účastní-li se osoby mladší 15 let např. pěvecké soutěže a vítězný pěvecký sbor vyhraje finanční odměnu, kterou nerozdělí zpěvákům, ale využije ji na nákup režijních potřeb, o závislou práci dětí se nejedná, tudíž žádný souhlas není třeba. Rozhodl-li by se ale zmíněný umělecký soubor, že děti – zpěváci budou honorováni za svůj výkon, opět tato činnost podléhá příslušnému souhlasu.

1.2.3 Zaměstnavatel

Za zaměstnavatele ZP považuje buďto fyzickou osobu – podnikatele, tzv. osobu samostatně výdělečně činnou (dále jen OSVČ), nebo právnickou osobu, které zaměstnávají fyzické osoby nepodnikatele.

Zaměstnavatelem se tak může stát osoba dnem svého narození. Jedná se o tzv. **způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích**. Na rozdíl od právní skutečnosti, kdy tatáž fyzická osoba má **způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv** a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel, zde je věková hranice pro nabytí této způsobilosti stanovena dosažením 18 let věku.

Abychom si rozdíl v těchto odlišných titulech způsobilosti přiblížili, využijeme příkladu.

Příklad

Pokud je dvouleté batole jediným dědicem 100% vlastnického podílu společnosti s ručením omezeným, která má zaměstnance, pak se po příslušném dědickém řízení stává zaměstnavatelem, byť je teprve dvouleté. Avšak do dovršení 18 let věku musí za něj práva a povinnosti zaměstnavatele vykonávat zákonný zástupce nebo jiná zplnomocněná osoba.

1.2.4 Závislá práce

Závislá práce může být v souladu s ustanovením § 3 ZP konána v základním pracovněprávním vztahu, za nějž se považuje pracovní poměr a výkon práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Pojem **závislá práce** zavádí ZP nově, a to z toho důvodu, aby byla lépe vyjádřena závislost účastníků právních vztahů. Jednoduše, nejedná-li se o závislou práci, nejedná se ani o pracovní poměr a činnosti konané mezi smluvními stranami se řídí jinými právními předpisy, ne tedy zákoníkem práce.

Toto ustanovení § 2 ZP o vyhranění termínu závislé práce je v pracovněprávní praxi zatím značně opomíjeno a nadále se tak objevují diskuze o tom, zda lze uzavřít smluvní vztah s OSVČ na provedení práce, zda nám příslušný inspektorát práce nenapadne právě sjednané práce vůči OSVČ jako nedovolený „švarcsystém“.

Problematika je zavedením pojmu závislá práce ve skutečnosti jednoduchá, avšak dědictvím předchozího starého zákoníku práce a zároveň značnou medializací tzv. škodlivosti a nelegálnosti švarcsystému z předchozích dob je situace v běžné manažerské praxi chaotická. Uvedeme tedy na pravou míru to, co je i dnes v médiích chybně prezentováno.

Obecně ZP za závislou práci považuje takovou práci, která je konána **ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance** a zároveň splňuje všechny následující podmínky:

- jedná se o **vylučně osobní výkon** práce zaměstnance pro zaměstnavatele,
- výkon práce probíhá **dle pokynů** zaměstnavatele,
- výkon práce je prováděn **jménem** zaměstnavatele,
- za výkon práce je sjednána **mzda, plat**, nebo **odměna** za práci,
- výkon práce je činěn **v pracovní době**,
- výkon práce probíhá **na pracovišti** zaměstnavatele,
- práce jsou činěny **na náklady** zaměstnavatele,
- zaměstnavatel nese **odpovědnost** za prováděnou práci.

Vzhledem k tomu, že dané podmínky ZP uvádí v tzv. taxativním výčtu, a navíc neumožňuje jejich částečné splnění, má to za následek, že pokud v praxi není splněna byť jen jedna

z uvedených podmínek, **o závislou práci se nejedná**. Nejsme tedy v tomto případě povinni uzavírat s dotyčnou osobou pracovní smlouvu a můžeme se tzv. odchýlit od ZP. Máme dostatečný prostor pro sjednání smlouvy například dle obchodního zákoníku v případě OSVČ, která by pro zaměstnavatele pracovala na základě svého živnostenského listu. K dispozici máme například smlouvu o dílo dle obchodního zákoníku.

Další variantou je sjednání smluvního vztahu dle občanského zákoníku, a to konkrétně s osobou, která žádný živnostenský list nevlastní, čili jedná se o fyzickou osobu nepodnikatele. I zde můžeme využít titulu smlouvy o dílo, ale dle občanského zákona, nebo také smlouvu příkazní, mandátní a podobně. V běžné praxi se uzavírání těchto smluv obáváme, ale skutečností je, že ZP i ostatní legislativa nám uzavření tohoto smluvního vztahu umožňuje a žádný kontrolní orgán nemůže takto uzavřený smluvní vztah v souladu s příslušnou legislativou napadnout. V podstatě se jedná i o to, že v důsledku nabytí účinnosti nového zákoníku práce byl zrušen §13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který definoval, co se považuje za nelegální zaměstnávání v režimu tzv. „švarcsystému“. Zrušením tohoto ustanovení tak současná právní legislativa pojem švarcsystém nezná, a tudíž není co napadat. Pro uzavírání výše uvedených smluvních vztahů hovoří i **pravidlo smluvní volnosti**, čili možnosti odchýlit se od zákoníku práce, které jsme rozebírali v předchozích kapitolách. Samozřejmě, že uzavírání výše uvedených smluv s využitím možnosti smluvní volnosti má svá úskalí, a to především v daňových dopadech, které si musí při uzavírání těchto smluvních vztahů uvědomit obě smluvní strany. My si pro snazší přehlednost tato úskalí pokusíme rozebrat na uvedených příkladech, kterými porovnáme všechna výše uvedená tvrzení a možnosti odchýlení se od ZP.

Příklad 1

Běžný pracovněprávní vztah zaměstnanec – zaměstnavatel:

- v režimu závislé práce,
- obě smluvní strany uzavřely pracovní smlouvu.

V tomto případě výkon práce splňuje všechny výše uvedené podmínky závislé práce.

Po stránce daňové problematiky je zaměstnanci vyplácena mzda či plat, nebo odměna z dohod.

*Zaměstnanec dostává již tzv. čistou mzdu na svůj **soukromý** účet.*

Zaměstnavatel odvádí ze zaměstnancovy mzdy daň a případné odvody sociálního a zdravotního pojištění.

Příklad 2

*Smluvní vztah OSVČ – objednatel (pojmy zaměstnanec a zaměstnavatel nelze použít, jedná se o **obchodní** vztah):*

- v režimu smluvní volnosti,
- obě smluvní strany uzavřely smlouvu o provedení díla, nebo rámcovou smlouvu, smlouvu o obstarání věci apod.

*V tomto případě se nejedná o výkon práce, ale o provedení díla, subdodávku vymezených prací. Charakter smluvního zadání nesplňuje alespoň jednu z výše uvedených podmínek závislé práce. Jednalo by se zde již z principu smlouvy například o odměnu, která bude zhotoviteli vyplácena. V terminologii pak do smlouvy nedáváme pojem „odměna“, nýbrž „**smluvní cena**“, kterou preferuje obchodní zákoník. Již touto změnou formulace jsme*

dosáhli toho, že vykonávaná činnost nesplní výše uvedené podmínky závislé práce a o závislou práci se tedy nejedná.

Po stránce daňové problematiky je OSVČ vyplácena smluvní cena tak, jak si smluvní strany vzájemně dohodly.

*OSVČ dostává **plnou sumu smluvní ceny** na svůj **podnikatelský účet**.*

Objednatel již nic ze smluvní ceny neodvádí, případné daňové povinnosti a odvody sociálního a zdravotního pojištění jsou věcí OSVČ.

Příklad 3

*Smluvní vztah fyzická osoba, nepodnikatel – objednatel (pojmy zaměstnanec a zaměstnavatel nelze použít, jedná se o vztah dle **občanského** zákoníku):*

- v režimu smluvní volnosti,
- obě smluvní strany uzavřely smlouvu o provedení díla nebo mandátní smlouvu, smlouvu příkazní apod.,

*V tomto případě se nejedná o výkon práce, ale o provedení díla, subdodávku vymezených prací. Charakter smluvního zadání i v tomto případě nesplňuje alespoň jednu z výše uvedených podmínek závislé práce. I zde by se jednalo již z principu smlouvy o odměnu, která bude zhotoviteli vyplácena. V terminologii pak do smlouvy nedáváme pojem „odměna“, nýbrž „**smluvní cena**“, kterou preferuje občanský zákoník. Již touto změnou formulace jsme opět dosáhli toho, že vykonávaná činnost nesplní výše uvedené podmínky závislé práce a o závislou práci se tedy nejedná.*

Po stránce daňové problematiky je fyzické osobě – nepodnikateli vyplácena smluvní cena tak, jak si smluvní strany vzájemně dohodly.

*Fyzická osoba – nepodnikatel tak dostává **plnou sumu smluvní ceny** na svůj **soukromý účet**.*

Objednatel již nic ze smluvní ceny neodvádí, případné daňové povinnosti jsou věcí fyzické osoby – nepodnikatele, která je v tomto případě povinna podat daňové přiznání daně z příjmů fyzických osob. Pokud se navíc nejedná o osobu, která vlastní jakékoliv živnostenské oprávnění, popřípadě se nejedná o autorský honorář, pak z obdržené částky neodvádí ani odvody sociálního a zdravotního pojištění.

Rozebereme-li blíže jednotlivé podmínky závislé práce, pak jejich dodržení či odchýlení bude zvažováno při každém konkrétním požadavku na prováděnou činnost. Zatímco jsme si ve výše uvedených příkladech prezentovali smluvní cenu jako jednu z nejčastějších možností odchýlení se od ZP, u dalších podmínek bude záležet na dané skutečnosti, zda odchýlení umožní či nikoliv.

Vezmeme-li v úvahu podmínku **osobního výkonu práce** pro zaměstnavatele, pak v případě, že uzavřeme smlouvu dle obchodního zákoníku s OSVČ, která zaměstnává další zaměstnance, nebude tato podmínka splněna. V tomto případě pravděpodobně zmíněnou práci nebude fyzicky konat daná OSVČ, ale její zaměstnanci, čili nejedná se o výlučně osobní výkon práce, tudíž máme prostor pro možnost odchýlení se od zákona.

Podmínka **výkonu práce jménem zaměstnavatele** je v praxi problematická např. v režimu smluvních subdodávek prací. Zde se vůči klientovi práce zastřešují hlavním dodavatelem, avšak jeho dodavatelé ve většině případů prezentují své jméno, tedy např. jméno dané OSVČ, avšak zdůrazňují, kdo zakázku zastřešuje. Obdobnou podmínkou, která je s touto