

**P
O
R
A
D
C
E**

1-2

**ZÁKONÍK
PRÁCE**

2026
31. ročník



úplné znění zákona
s komentářem po novele



PŘIPRAVUJEME

■ Poradce 3/2026

Stavební zákon po novele

(komentář, autor JUDr. Jiří Plos)

Poslední novela zařadila čistírny odpadních vod a studny do kategorie jednoduché stavby a snížila správní poplatek za její povolení. Nově se budou drobnou stavbou rozumět i stavby pro výrobu energie z obnovitelných zdrojů s celkovým instalovaným výkonem do 100 kW. Dále bude stanoveno, že neautorizovaná osoba s příslušným vzděláním a praxí může zpracovat dokumentaci všech jednoduchých staveb s výjimkou jednoduchých staveb pro bydlení a rodinnou rekreaci nebo vodních děl...

■ Poradce 4-5/2026

Zákon o zaměstnanosti

(komentář, autor JUDr. Ladislav Jouza)

Zákon o zaměstnanosti vedle zákoníku práce dále vytváří legislativní podmínky k řešení ekonomických dopadů a má přispět ke snížení neodůvodněných výdajů ze státního rozpočtu. Jeho účelem je účinně regulovat právní vztahy vznikající v oblasti zaměstnanosti, vytvořit vhodné právní nástroje a instituty, které by napomohly rozvoji trhu práce a snižování nezaměstnanosti se současným zlepšováním podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tématu se věnujeme také v publikaci PaM č. 7/2025

■ Poradce 6/2026

Zákon o platebním styku

(komentář, autor Mgr. Petr Taranda)

Zákon o platebním styku upravuje činnost některých osob oprávněných poskytovat platební služby a vydávat elektronické peníze, včetně činnosti těchto osob v zahraničí. Dále práva a povinnosti podnikatelů, kteří prostřednictvím internetových stránek srovnávají úplaty za služby spojené s platebním účtem uplatňované různými poskytovateli... Tématu se věnujeme také v publikaci Aktualizace 1/1/ 2025

PORADCE

31. ročník – 2026/1-2

legislativa

ZÁKONÍK PRÁCE

■ s komentářem 3

JUDR. LADISLAV JOUZA

Část první	Všeobecná ustanovení 8
Část druhá	Pracovní poměr 45
Část třetí	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr 131
Část čtvrtá	Pracovní doba a doba odpočinku 142
Část pátá	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci 173
Část šestá	Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovního právního vztahu 196
Část sedmá	Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce 252
Část osmá	Překážky v práci 287
Část devátá	Dovolená 311
Část desátá	Péče o zaměstnance 322
Část jedenáctá	Náhrada majetkové a nemajetkové újmy 347
Část dvanáctá	Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zastupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci 400
Část třináctá	Společná ustanovení 418
Část čtrnáctá	Závěrečná ustanovení 507

Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb. s komentářem

JUDr. Ladislav Jouza



Zákoník práce č. 262/2006 Sb. patří mezi nejdůležitější právní předpisy. Jeho význam je zdůrazněn tím, že upravuje práva a povinnosti pro převážnou část života občana. Zejména v době, kdy je zapojen do pracovního procesu, vykonává závislou činnost a vznikají tak individuální pracovněprávní vztahy s významnými sociálními a citlivými důsledky. Při jejich realizaci se setkáváme s otázkami, jako je vznik, změna a skončení pracovního poměru, práva z dovolené, pracovní doby, kvalifikace, pracovních podmínek apod.

V poslední době byl několikrát novelizován. Naposledy změny nastaly novelou č. 120/2025 Sb. s účinností od 1. června 2025. Cílem novely bylo zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů, jak na straně zaměstnavatelů, tak zaměstnanců a reagovat na aktuální potřeby moderního trhu práce. Zásadní změny nastaly v oblasti skončení pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ve vytváření souladu rodinného a pracovního života, v krátkodobém zaměstnání, v pracovní době apod. Na tyto otázky jsme zejména zaměřili aktualizovaný komentář.

Komentář jsme rozšířili o další judikaturní odkazy, případně o stručné výtahy z příslušných soudních rozhodnutí (judikatury) a o krátký výklad změn v pracovněprávních předpisech, které souvisejí s novelou zákoníku práce.

ČÁST PRVNÍ	VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ	
HLAVA I	PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	§ 1–5 8
HLAVA II	SMLOUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	
Díl 1	Zaměstnanec	§ 6 21
Díl 2	Zaměstnavatel	§ 7–11 28
HLAVA IV	ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE	§ 16–17 29
HLAVA V	NĚKTERÁ USTANOVENÍ O PRÁVNÍM JEDNÁNÍ	§ 18–29 34
ČÁST DRUHÁ	PRACOVNÍ POMĚR	
HLAVA I	POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 30–32 45
HLAVA II	PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 33–39 53
HLAVA III	ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU	§ 40–47 80
HLAVA IV	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	
Díl 1	Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru	§ 48 89
Díl 2	Dohoda	§ 49 89
Díl 3	Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody	
Oddíl 1	Výpověď	§ 50–51a 93
Oddíl 2	Výpověď daná zaměstnavatelem	§ 52 99
Oddíl 3	Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem	§ 53–54 112
Díl 4	Okamžité zrušení pracovního poměru	§ 55–56a 115
Díl 5	Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru	§ 57–61 118
Díl 6	Hromadné propouštění	§ 62–64 120
Díl 7	Další případy skončení pracovního poměru	§ 65–66 122
Díl 8	Odstupné	§ 67–68 123
Díl 9	Neplatné rozvázání pracovního poměru	§ 69–72 125
Díl 10	Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa	§ 73–73a 129
ČÁST TŘETÍ	DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	§ 74–77b .. 131
ČÁST ČTVRTÁ	PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU	
HLAVA I	OBECNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DÉLKA PRACOVNÍ DOBY	§ 78–80 142
HLAVA II	ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	
Díl 1	Základní ustanovení	§ 81–84 144
Díl 2	Pružné rozvržení pracovní doby	§ 85 150
Díl 3	Konto pracovní doby	§ 86–87 151
Díl 4		§ 87a 154
HLAVA III	PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA	§ 88–89 155
HLAVA IV	DOBA ODPOČINKU	
Díl 1	Nepřetržitý denní odpočinek	§ 90–90a 160

Díl 2	Dny pracovního klidu	§	91 ...162
Díl 3	Nepřetržitý odpočinek v týdnu	§	92 ...163
HLAVA V	PRÁCE PŘESČAS	§	93–93a ...165
HLAVA VI	NOČNÍ PRÁCE	§	94 ...166
HLAVA VII	PRACOVNÍ POHOTOVOST	§	95 ...167
HLAVA VIII	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DOBĚ ODPOČINKU	§	96–99 ...168
HLAVA IX	ZMOCŇOVACÍ USTANOVENÍ	§	100 ...171
ČÁST PÁTÁ	BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI		
HLAVA I	PŘEDCHÁZENÍ OHROŽENÍ ŽIVOTA A ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	§	101–102 ...173
HLAVA II	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE, PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE	§	103–106 ...176
HLAVA III	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ	§	107–108 ...193
ČÁST ŠESTÁ	ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST A SRÁŽKY Z PŘÍJMŮ ZE ZÁKLADNÍHO PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU		
HLAVA I	OBECNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚNĚ Z DOHODY ...	§	109–112 ...196
HLAVA II	MZDA	§	113–121 ...207
HLAVA III	PLAT	§	122–137 ...220
HLAVA IV	ODMĚNA Z DOHODY	§	138 ...237
HLAVA V	MZDA NEBO PLAT PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE	§	139 ...238
HLAVA VI	ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST	§	140 ...239
HLAVA VII	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU, ODMĚNĚ Z DOHODY A ODMĚNĚ ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST	§	141–144a ...239
HLAVA VIII	SRÁŽKY Z PŘÍJMU Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU		
Díl 1	Obecná ustanovení	§	145–146 ...247
Díl 2	Pořadí srážek ze mzdy	§	147–150 ...247
ČÁST SEDMÁ	NÁHRADA VÝDAJŮ V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE		
HLAVA I	OBECNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADÁCH POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE	§	151–155 ...252
HLAVA II	POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ NENÍ UVEDEN V § 109 ODS. 3		
Díl 1	Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště	§	156–164 ...257
Díl 2	Náhrady při přeložení a dočasném přidělení	§	165 ...268
Díl 3	Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě	§	166–171 ...268
Díl 4	Náhrady při výkonu práce v zahraničí	§	172 ...274
HLAVA III	POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ JE UVEDEN V § 109 ODS. 3		
Díl 1	Obecná ustanovení	§	173–174 ...274
Díl 2	Odchyly při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě ..	§	175–176 ...275
Díl 3	Náhrada při přijetí a přeložení	§	177–178 ...277

Díl 4	Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě.....	§	179–180 ...278
Díl 5	Náhrady při výkonu práce v zahraničí	§	181 ...279
HLAVA IV	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH	§	182–189 ...280
HLAVA V	NÁHRADA ZA OPOTŘEBENÍ VLASTNÍHO NÁRADÍ, ZAŘÍZENÍ A PŘEDMĚTŮ POTŘEBNÝCH PRO VÝKON PRÁCE.....	§	190 ...286
HLAVA VI	NÁHRADY NÁKLADŮ PŘI VÝKONU PRÁCE NA DÁLKU.....	§	190a ...286

ČÁST OSMÁ PŘEKÁŽKY V PRÁCI

HLAVA I	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE		
Díl 1	Důležité osobní překážky	§	191–199 ...287
Díl 2	Překážky v práci z důvodu obecného zájmu	§	200–205 ...299
HLAVA II	SPOLEČNÉ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE.....	§	206 ...305
HLAVA III	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE.....	§	207–210 ...306

ČÁST DEVÁTÁ DOVOLENÁ

HLAVA I	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	§	211 ...311
HLAVA II	DOVOLENÁ ZA KALENDÁRNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST A VÝMĚRA DOVOLENÉ	§	212–213 ...311
HLAVA III	DODATKOVÁ DOVOLENÁ	§	215 ...314
HLAVA IV	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ		
Díl 1	Obecné ustanovení.....	§	216 ...315
Díl 2	Čerpání dovolené	§	217–219 ...315
Díl 3	Hromadné čerpání dovolené.....	§	220 ...316
Díl 4	Změna zaměstnání	§	221 ...320
Díl 5	Náhrada za dovolenou.....	§	222 ...320
Díl 6	Krácení dovolené.....	§	223 ...321

ČÁST DESÁTÁ PÉČE O ZAMĚSTNANCE

HLAVA I	PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ.....	§	224–226 ...322
HLAVA II	ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ.....	§	227–235 ...326
HLAVA III	STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	§	236 ...326
HLAVA IV	ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ		
Díl 1	Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením	§	237 ...336
Díl 2	Pracovní podmínky zaměstnankyň.....	§	238 ...338
Díl 3	Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby.....	§	239–241 ...342
Díl 4	Přestávky ke kojení	§	242 ...344
Díl 5	Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců.....	§	243–247 ...344

ČÁST JEDENÁCTÁ NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY

HLAVA I	PREVENCE	§	248–249 ...347
HLAVA II	POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE K NÁHRADĚ ŠKODY		
Díl 1	Obecná povinnost nahradit škodu	§	250 ...351
Díl 2	Nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....	§	251 ...356

Díl 3	Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a ztráta svěřených věcí	
Oddíl 1	Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	§ 252–254 ...356
Oddíl 2	Ztráta svěřených věcí	§ 255–256 ...359
Díl 4	Rozsah a způsob náhrady škody	§ 257–260 ...360
Díl 5	Společná ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu	§ 261–264 ...362
HLAVA III	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY	
Díl 1	Obecná povinnost nahradit škodu	§ 265 ...363
Díl 2	odvracení škody	§ 266 ...368
Díl 3	odložené věci	§ 267 ...368
Díl 4	Rozsah a způsob náhrady škody	§ 268 ...368
Díl 5	Pracovní úrazy a nemoci z povolání	
Oddíl 1	Rozsah náhrady škody a nemajetkové újmy a zproštění se povinnosti k náhradě	§ 269–271 ...369
Oddíl 2	Druhy náhrad	§ 271a–271f ...378
Oddíl 3	Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance	§ 271g–271j ...388
Oddíl 4	Společná a zvláštní ustanovení o pracovních úrazech a nemocích z povolání	§ 271k–271u ...390
HLAVA IV	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ	§ 272–275 ...396
ČÁST DVANÁCTÁ INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ, PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE, RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI		
HLAVA I	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	§ 276–277 ...400
HLAVA II	INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ	§ 278–280 ...402
HLAVA III	RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	§ 281–285 ...405
HLAVA IV	PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE	§ 286–287 ...409
HLAVA V	PŘÍSTUP K NADNÁRODNÍM INFORMACÍM	§ 288–299 ...412
ČÁST TRINÁCTÁ SPOLEČNÁ USTANOVENÍ		
HLAVA I	MNOŽSTVÍ PRÁCE A PRACOVNÍ TEMPO	§ 300 ...418
HLAVA II	ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ A VEDOUČÍCH ZAMĚSTNANCŮ VYPLÝVAJÍCÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU NEBO DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR, JINÉ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ, ZVLÁŠTNÍ POVINNOSTI NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ A VÝKON JINÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI	§ 301–304 ...418
HLAVA III	VNITŘNÍ PŘEDPIS	§ 305–306 ...422
HLAVA IV	MZDOVÁ, PLATOVÁ A OSTATNÍ PRÁVA	§ 307 ...426
HLAVA V	AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	§ 307a - 309a ...426
HLAVA VI	KONKURENČNÍ DOLOŽKA	§ 310–311 ...435
HLAVA VII	OSOBNÍ SPIS, POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ A PRACOVNÍ POSUDEK	§ 312–315 ...438

HLAVA VIII	OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE A OCHRANA OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCE	§	316 ...448
HLAVA IX	ZVLÁŠTNÍ POVAHA PRÁCE NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ, VYLOUČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU A VYSLÁNÍ K VÝKONU PRÁCE NA ÚZEMÍ JINÉHO ČLENSKÉHO STÁTU EVROPSKÉ UNIE	§	317–319 ...459
HLAVA X	OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ, ORGANIZACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ A KONTROLA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	§	320–324 ...468
HLAVA XI	ZVLÁŠTNÍ ÚPRAVA RUČENÍ ZA MZDY, PLATY A ODMĚNY Z DOHODY	§	324a ...473
HLAVA XII	SMRT ZAMĚSTNANCE	§	325–328 ...474
HLAVA XIII	ZÁNİK PRÁVA, VRÁCENÍ NEPRÁVEM VYPLACENÝCH ČÁSTEK A UPLYNUTÍ DOBY	§	329–333 ...475
HLAVA XIV	DORUČOVÁNÍ	§	334–337 ...477
HLAVA XV	PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A ZÁNİK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A PŘECHOD VÝKONU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ		
Díl 1	Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba	§	338–342 ...483
Díl 2	Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ..	§	343–345a ...494
HLAVA XVI	ZVLÁŠTNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCŮ S PRAVIDELNÝM PRACOVÍŠTĚM V ZAHRANIČÍ	§	346 ...496
HLAVA XVII	NĚKTERÁ USTANOVENÍ O ZÁVAZCÍCH A VÝKLAD NĚKTERÝCH POJMŮ	§	346a–350a ...496
HLAVA XVIII	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK		
Díl 1	Obecná ustanovení	§	351–353 ...499
Díl 2	Rozhodné období	§	354 ...500
Díl 3	Pravděpodobný výdělek	§	355 ...500
Díl 4	Formy průměrného výdělku	§	356 ...500
Díl 5	Společná ustanovení o průměrném výdělku	§	357–362 ...500
HLAVA XIX	USTANOVENÍ, KTERÝMI SE ZAPRACOVÁVAJÍ PŘEDPISY EVROPSKÉ UNIE	§	363 ...505
ČÁST ČTRNÁCTÁ PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ			
HLAVA I	PŘECHODNÁ USTANOVENÍ	§	364 ...507
Díl 1	Pojištění odpovědnosti a zvláštní ustanovení o povinnosti nahradit škodu a nemajetkovou újmu	§	365–393 ...508
DÍL 2	Použití ustanovení o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a některých dalších ustanovení	§	393a ...512
Díl 3	Použití prováděcích právních předpisů	§	394 ...512
HLAVA II	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	§	395–396 ...513
PŘÍLOHA	CHARAKTERISTIKY PLATOVÝCH TŘÍD		...526

ZÁKON č. 262/2006 Sb.,

zákoník práce

ve znění

zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu ÚS č. 116/2008 Sb., zákona 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 182/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 205/2015 Sb., zákona č. 298/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 264/2016 Sb., zákona č. 298/2016 Sb., zákona č. 460/2016 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 148/2017 Sb., zákona č. 202/2017 Sb., zákona č. 203/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 222/2017 Sb., zákona č. 292/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 181/2018 Sb., zákona č. 32/2019 Sb., zákona č. 366/2019 Sb., zákona č. 285/2020 Sb., zákona č. 248/2021 Sb., zákona č. 251/2021 Sb., zákona č. 330/2021 Sb., zákona č. 363/2021 Sb., zákona č. 358/2022 Sb., zákona č. 432/2022 Sb., zákona č. 167/2023 Sb., zákona č. 281/2023 Sb., zákona č. 321/2023 Sb., zákona č. 408/2023 Sb., zákona č. 412/2023 Sb., zákona č. 413/2023 Sb., zákona č. 230/2024 Sb., zákona č. 263/2024 Sb., zákona č. 417/2024 Sb. a **zákona č. 120/2025 Sb.**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 1

Tento zákon

- upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- zpracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾,
- upravuje též některé právní vztahy před vznikem

kem pracovněprávních vztahů podle písmene a),

- upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění¹⁰⁷⁾ a některé sankce za jeho porušení.

k omentář k § 1

- *K písm. a) – b)*

Předmětem zákoníku práce (dále jen „ZP“)

jsou tyto základní otázky:

- definice předmětu (objektu) pracovněprávních vztahů, jímž je výkon závislé (podřízené) práce,
- posílení principu liberalizace rozšířením smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů při respektování principu rovného zacházení, kogentními normami garantovat zaměstnancům základní práva a pracovní podmínky, v dalších otázkách vytvořit prostor zejména pro smluvní ujednání,
- v pracovněprávních vztazích se upravil rovněž výkon závislé (podřízené) práce mimo pracovní poměr, a to v dohodách o pracích konaných

¹⁾ Poznámky jsou uvedeny na str. 522.

- mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti),
- v pracovním poměru jako základním pracovním právním vztahem pro výkon závislé (podřízené) práce, jakož i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, poskytovat zaměstnanci ochranu a záruku odpovídajícího pracovního postavení,
 - vymezuje se vzájemný vztah zákona, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, popřípadě vnitřního předpisu tak, že zákonem upravená práva (upraví) základní otázky (standardy) a vytvoří prostor pro smluvní ujednání účastníků pracovního vztahu; v rámci tohoto prostoru je možné sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu v kolektivní smlouvě. Pracovní smlouvou, popřípadě dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, je dále možné tuto výhodnost vzhledem k zákonu upravit a upravit v kolektivní smlouvě ještě rozšířit; zároveň se vymezují vztahy mezi jednotlivými právními úkony, popřípadě vnitřním předpisem,
 - vymezují se zákonná oprávnění odborových organizací působících u zaměstnavatelů.

● **K písm. c)**

tohoto ustanovení ZP zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství a upravuje některá práva a povinnosti v souvislosti s dodržováním režimu dočasné práce neschopného zaměstnance.

● **K písm. d)**

V tomto ustanovení ZP určuje, že některé právní vztahy před vznikem pracovního vztahu upravuje právo ZP.

● **K písm. e)**

Zaměstnanec je povinen v době pracovní neschopnosti dodržovat léčebný režim a nesmí porušovat povinnosti stanovené pro dočasnou pracovní neschopnost.

§ 1a

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovního vztahu, 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, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

k omentář k § 1a

Smyslem **úpravy** je vytýčení **obecných základních zásad**, na nichž je vybudováno pracovní právo jako součást soukromého práva. V základních zásadách jsou vyjádřena základní pravidla, jimiž se řídí pracovní vztahy za účelem realizace jejich základních cílů spočívajících v organizaci práce fyzické osoby a ve vytvoření odpovídajících pracovních podmínek, jakož i v nezbytné ochraně zaměstnance při práci. Je tomu tak proto, že úprava práv a svobod podle čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod není pro pracovní vztahy dostačující.

Tyto základní zásady jsou významnými interpretačními (výkladovými) pravidly pro použití právních norem ZP, pro realizaci smluvní vůle stran v mezích zásady „**co zákon nezakazuje, to dovoluje**“, neboli „co není zakázáno, je dovoleno“, i **pro použití právních norem NOZ v pracovních vztazích**. Jak vyplývá z principu podřídné působnosti občanského zákoníku, musí zaměstnavatelé používat NOZ v pracovních vztazích se zřetelem k těmto základním zásadám.

Základní zásady pracovních vztahů jsou:

- zvláštní zákonná ochrana postavení 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.*

Fakticky se jedná o určité „povinnosti“ zaměstnavatele. Použití NOZ musí být vždy v souladu s těmito základními zásadami (§ 4 ZP). To je jediné limitující hledisko při uplatnění zásady subsidiarity (podpůrnosti) NOZ v pracovních vztazích.

Zásady zoláštní ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek, rovného zacházení a zákazu diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Nemají tedy „jen“ demonstrativní, ale i sankční charakter.

Uplatňuje se i zásada spravedlivého odměňování zaměstnance, do které zahrnujeme i pojem „veřejný pořádek“. ZP je jediným právním předpisem, kde je tento pojem konkretizován.

§ 2

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

§ 3

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy²⁾. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

k omentář k § 2 a § 3

Obsah závislé činnosti vyplývá z § 2 ZP. Jde o vztah nadřízenosti a podřízenosti,

osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Ani jeden z těchto znaků u podnikatelské činnosti neexistuje.

Některé znaky pracovněprávního vztahu jsou markantní ihned po zahájení pracovní činnosti (např. přidělování práce, práce podle pokynů nadřízeného, výplata mzdy apod.), kdežto některé další znaky mohou být naplněny až v průběhu tohoto vztahu (např. vztah sankční – krácení dovolené za neomluvenou nepřítomnost v práci) apod. **Živnostník a zaměstnavatel mají smluvní volnost při sjednávání právní formy pracovního vztahu.** Jsou však vázáni obsahem tohoto pracovního vztahu. Měli by si jej charakterizovat a konkretizovat ve smlouvě, kterou živnostník a zaměstnavatel uzavírá.

■ Znaky podnikání

Definici podnikání obsahuje § 420 NOZ. Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele.

Pokud bude občan vykonávat pracovní činnost k zaměstnavateli (firmě), se znaky závislé činnosti, musí to být podle pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Jestliže by pracovní činnost vykonával občan na základě živnostenského listu, ale přitom by pracoval na pracovišti zaměstnavatele a jeho práce by měla znaky závislé činnosti, jednalo by se o zastřený pracovněprávní vztah.

Příjem z této činnosti by mohl být na základě kontroly finančního úřadu dodatečně zdaňován. Přitom vůbec není rozhodující, zda občan bude plnit úkoly, které vyplývají z předmětu činnosti zaměstnavatele nebo úkoly jiné, které s obsahem tohoto předmětu přímo nesouvisí.

Jedná se o tyto znaky:

■ Samostatnost

Nejvíce odlišuje činnost podnikatelskou od činnosti v pracovněprávním vztahu požadavek samostatnosti. Je to tehdy, jestliže osoba (živnostník) rozhoduje o své činnosti samostatně a sama ji organizuje. Není možné za samostatnou považovat činnost v závislém (podřízeném) postavení, zejména činnost, která je vykonávána pro jedinou osobu, která určuje a řídí podstatné složky jejího provádění. Zjistí-li se, že činnost není prováděna samostatně, nejde vůbec o živnost podnikání a toto nemůže vzniknout.

■ Soustavnost a jednorázovost

Zákon o zaměstnanosti vymezuje závislou činnost nejen jako soustavnost, ale nově i jednorázovost. Závislá činnost, která je vykonávána např. jen jeden nebo několik dnů, musí být prováděna v pracovněprávním vztahu. Jinak by se mohlo jednat o práci nelegální nebo švarc systém.

Za soustavou lze tedy považovat i činnost jednorázovou nebo nahodilou, i když by existovaly ostatní podnikatelské znaky. S požadavkem soustavnosti není v rozporu, je-li činnost vykonávána sezónně. Podle okolností lze hodnotit jako soustavou činnost i jednání jednorázové, dochází-li k jeho opakování v průběhu určitého období. Soustavná je i činnost, která vyžaduje k provedení delší dobu (např. převzetí stavby objektu, dodávky technické linky apod.).

■ Samostatnost

Samostatností se podnikatelská činnost nejvíce odlišuje od pracovněprávního vztahu. Znamená to, že živnostník rozhoduje o své činnosti samostatně a nikoliv v závislosti na pokynech a příkazech „nadřízených“. Samostatnost je nutno vykládat s přihlédnutím ke konkrétní povaze a podmínkám činnosti a odlišit případy zastřené pracovního vztahu a vztahu např. subdodavatelem. Při posuzování nutno vzít v úvahu řadu kritérií jako obvyklý způsob provozování činnosti (např. subdodávka dílčího stavebního celku nebo dílčího projektu) apod.

■ Vlastním jménem

Požadavek provozování živnosti vlastním jménem je upraven v živnostenském zákoně. Podnikatelé, kteří nejsou zapsáni do obchodního rejstříku (u živnostníků není zápis do obchodního rejstříku povinný), činí jednotlivé úkony svým jménem a příjmením nebo názvem (název, pod kterým činí podnikatel právní úkony při provozování živnosti).

■ Vlastní odpovědnost

Požadavek provozování živnosti na vlastní odpovědnost vyjadřuje podnikatelské riziko. Podnikatel odpovídá za své závazky celým svým majetkem.

Dosažení zisku: Není rozhodující, zda bude zisku skutečně dosaženo, postačuje, je-li zde takový úmysl a vůbec není rozhodující, pro jaké účely bude zisk použit.

Může se však jednat i o případ, kdy občan nebude mít živnostenské oprávnění a přesto nemusí činnost pro zaměstnavatele vykonávat v pracovněprávním vztahu. Jeho činnost ve prospěch zaměstnavatele (firmy) musí však vykazovat výše uvedené znaky podnikání. Pokud by tomu tak nebylo a jeho činnost by obsahovala prvky závislé práce, musel by být na tuto činnost sjednán pracovněprávní vztah.

■ Zákon o dani z příjmu

Při uplatňování daňových zákonů v daňovém řízení se bere v úvahu vždy skutečný obsah právního úkonu nebo jiné skutečnosti rozhodné pro stanovení či vybrání daně, pokud je zastřený stavem formálně právním a liší se od něho.

Toto ustanovení pro daňové řízení dále rozvádí § 23 odst. 10 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Pro zjištění základu daně se vychází z účelu vedeného podle zvláštního předpisu (zákon o účetnictví), pokud zvláštní předpis nebo zákon o dani z příjmu nestanoví jinak, anebo pokud nedochází ke krácení daňové povinnosti jiným způsobem.

Z daňových zákonů vyplývá, že zastřený pracovněprávní vztah (pracovněprávní úkon) umožňuje finančním orgánům, aby zjišťovaly základ daně jinak, než z účetnictví zaměstnavatele (firmy).

Znamená to, že i když budou mít účastníci pracovního vztahu (zaměstnavatel – firma a fyzická osoba) uzavřen mezi sebou k provádění prací smlouvu obchodněprávní (podnikatelskou), a tuto činnost bude firma vykazovat v účetních dokladech jako práci podle obchodněprávní smlouvy, může finanční orgán posoudit obsah tohoto vztahu jako pracovněprávní vztah, který je zastřen vztahem obchodněprávním. To přichází v úvahu zejména tehdy, bude-li tento vztah vykazovat znaky závislé činnosti. Potom může finanční orgán posoudit tento vztah z daňového hlediska jako pracovněprávní se všemi daňovými důsledky – dodatečně doměření daně.

Úprava uvedená v tomto ustanovení stanoví, že **závislá práce může být vykonávána jen v pracovněprávním vztahu**. To má určitou souvislost s prací na černo – s tzv. nelegální prací.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., (dále jen „ZÖZ“) poprvé v našem právním řádu definoval nelegální práci v § 5 písm. e). Je to tehdy, nevykonává-li fyzická osoba práci pro zaměstnavatele na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby. Dále to je v případě, kdy cizinec nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby. **U cizince se jedná o nelegální práci také tehdy, vykonává-li práci bez platného povolení k pobytu na území ČR nebo pracuje-li v rozporu s povolením nebo bez povolení.**

Například, pracují-li v truhlářské firmě osoby bez pracovní smlouvy nebo dohody a nevykonávají-li práce podle živnostenského oprávnění nebo jiné smlouvy se znaky podnikání, jedná se o nelegální práci. **Ovšem i zaměstnanci pracující podle živnostenského oprávnění mohou se dostat do střetu se zákonem, nebude-li mít jejich činnost uvedené znaky podnikání.** Jestliže by pracovali v závislé činnosti, ale „formálně“ by byli činní jako živnostníci, šlo by o zastřený pracovněprávní vztah a porušení předpisů. V úvahu by mohlo přicházet dodatečné zdanění jak firmy, tak těchto „živnostníků“.

■ **Pozor na práci na černo**

V některých případech pracovní činnosti pro zaměstnavatele by se mohlo jednat o tzv. práci na černo nebo o nelegální práci. Bylo by to tehdy, kdyby například občan pracoval u zaměstnavatele a pracovní úkoly by vykonával bez smlouvy, jen jako „výpomocnou“ formu, tedy mimo pracovněprávní vztah nebo bez znaků podnikání i – bez obchodněprávní smlouvy. Např. ve firmě, jejímž předmětem činnosti je „výroba kovonáradí“, plní pracovní úkoly občan bez pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr, nebo nemá na tuto činnost živnostenské oprávnění nebo smlouvu podle obchodního zákoníku.

Nelegální práce může mít mnoho podob.

Důsledek je však jediný: únik z daňového systému, neodvádění pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, případně krácení odvodu zdravotního pojištění apod. K tomu musíme „připočítat“ i další negativní jevy: odnímání pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou řádně evidováni na úřadech práce. Zaměstnavatelé pak nemají potřebu o volných pracovních místech informovat úřad práce, i když jim tuto povinnost zákon ukládá.

■ **Sankce za porušení povinností**

V souvislosti s nelegální prací jsou v zákoně o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) oprávnění kontrolních orgánů – úřadů práce a celních úřadů. Kontrolní oprávnění úřadů práce je oproti celním úřadům širší. Jsou oprávněni při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti a že pracovní činnost pro tohoto zaměstnavatele vykonávají podle pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy.

Musí se tedy jednat o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce či o smlouvu podle živnostenského nebo zákona o obchodních korporacích. Celní orgány mohou kontrolovat zaměstnávání cizinců, zda vykonávají práci pro zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu nebo jiné smlouvy a zda mají povolení úřadu práce. Celní orgány nemohou ukládat pokuty, ale výsledky kontrolní činnosti dávají k dispozici úřadům práce.

Pokud kontrolní orgán zjistí, že fyzická osoba nevykonává práci na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy nebo cizinec bude vykonávat práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto souhlasu, **buď se jednat o výkon práce v rozporu s právními předpisy (nelegální práce). Sankce je až do částky dvou milionů korun.**

Exkurs

Zaměstnavatelé mohou předejít případným sankcím za práci na černo několika vhodnými opatřeními. Zejména se jedná o obsah smluv, které uzavírají s OSVČ.

Smlouva by měla obsahovat podrobnou definici plnění, které má OSVČ poskytnout, nejlépe jako ucelené dílo či jednorázové plnění. OSVČ by měla činnost vykonávat vždy vlastním jménem, na své vlastní náklady a na vlastní odpovědnost. Do smlouvy je vhodné zařadit prohlášení OSVČ, že tato osoba nechce s objednatelem uzavřít pracovněprávní vztah a trvá na realizaci spolupráce formou obchodněprávního vztahu. OSVČ by měla vykonávat činnost pro více objednatelů, pokud není exkluzivita opodstatněná. Výkonu činnosti na náklady OSVČ by mělo odpovídat také vybavení (nářadí, stroje) a materiál, které OSVČ při činnosti využívá.

Za nevhodný obsah smluv je nutno považovat např. sjednání povinnosti OSVČ, že se bude řídit pokyny objednatele či jeho zaměstnanců. Ve smlouvě by neměla být stanovena určitá doba, v níž má výkon činnosti OSVČ probíhat a kterou rozvrhne odběratel. Práce by neměla být omezena výlučně na pracoviště objednatele nebo na místech obvyklých pro jeho činnost. Není vhodné sjednávat práci OSVČ na dobu neurčitou nebo dlouhodobě. Pokud má být odměna OSVČ stanovena hodinovou sazbou, neměla by být doba, na kterou OSVČ činnost vykonávala, stanovena na základě evidence objednatele, ale na základě podkladů OSVČ.

§ 4

Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zá-

konikem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

komentář k § 4

Při uplatňování ZP se uplatňuje princip subsidiarity (podpůrnosti). Tuto zásadu vyjadřuje § 9 odst. 2 NOZ. **Soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí NOZ v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy.**

Toto znění má odraz v § 4 ZP: **Pracovněprávní vztahy se řídí ZP. Nelze-li použít tento zákon, řídí se NOZ, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.** NOZ se použije na pracovněprávní vztahy vždy, neobsahuje-li ZP speciální úpravu, a to aniž by bylo třeba zvláštního odkazu. Není tedy možné, aby např. smlouva o nástupu do zaměstnání byla sjednána podle NOZ, stejně jako dohoda o zvýšení nebo prohloubení kvalifikace apod. **Podle NOZ je však možné sjednat např. smlouvu s lékařem k provádění pracovní lékařské péče, dohodnout manažerskou smlouvu apod.**

Jako první se v pracovněprávních vztazích použijí ustanovení ZP, a pokud je není možné použít, protože neupravují určitou záležitost, použijí se odpovídající ustanovení NOZ. Ta se však použijí způsobem odpovídajícím základním zásadám pracovního práva, které jsou obsaženy v § 1a ZP.

Znamená to, že se nemůže použít NOZ v pracovněprávních vztazích ve dvou případech:

- jestliže daná problematika je upravena ZP (např. vznik pracovního poměru, sjednání dohody o odpovědnosti nebo o zvýšení kvalifikace) a
- dále v případech taxativně uvedených v § 4a ZP.

■ Dohody podle NOZ v pracovních vztazích

ZP nemá speciální ustanovení, která by obecně po obsahové i formální stránce charakterizovala smlouvy a dohody, jako právní jednání. Legislativně pouze vymezuje smlouvy, které jsou charakteristické pro pracovněprávní vztahy a nelze je nahradit dvoustrannými právními úkony podle NOZ. Jedná se např. o pracovní smlouvu, doho-

du o odpovědnosti, dohodu o pracovní činnosti, dohodu o zvýšení kvalifikace apod. ZP umožňují však, aby účastníci pracovněprávního vztahu v důsledku uplatnění smluvní volnosti a principu delegace použili smlouvy, případně dohody, sjednané podle NOZ. **Dohodami uzavřenými podle NOZ nemohou však nahradit smlouvy, které jsou specifické pro pracovní právo.**

? Příklad

Zaměstnavatel sjednal nástup do zaměstnání se zaměstnancem dohodou podle občanského zákoníku. Může tato dohoda nahradit např. pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti?

Takový postup není možný. Dohoda podle NOZ nemůže např. nahradit pracovní smlouvu, neboť na výkon závislé práce je nutno sjednat pracovněprávní vztah a nikoliv smlouvu podle NOZ, může však tuto pracovní smlouvu doplňovat. Toto řešení se však nezdá příliš praktické, neboť je možné sjednávat dodatky nebo doplňky ke smlouvám, které jsou v ZP uvedeny.

■ Právní jednání

Pod § 4 ZP můžeme zařadit i výklad nového pojmu v ZP, který přešel z NOZ.

■ Formy právního jednání

Obsah právního jednání je uveden v § 545 NOZ. Nejde o „klasickou“ definici, jak ji známe z dřívějšího pojmu „právní úkony“, ale uvádí se, co z takového jednání vyplývá. Podle § 545 NOZ **právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.**

Právní jednání může být jednostranné (např. výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru) nebo dvoustranné (různé pracovněprávní smlouvy nebo dohody, zejména pracovní smlouva). **Jedná se o projev vůle, který jako právní důvod nebo právní skutečnost vyvolává právní následky (vznik změny nebo zánik práv nebo povinností).** Tedy obdobně jako tomu bylo při výkladu právních úkonů. Přitom projevy vůle mohou být kladné (pozitivní), např. zaměstnavatelem jednostranné stanovení delší výměry dovolené ve vnitřním předpisu podle § 305 ZP, nebo záporné (negativní, neko-

nání), např. neplnění povinností, které vyplývají z pracovní smlouvy.

Právní jednání konáním nebo opomenutím je výslovné, ale může se také jednat o tzv. konkludentní jednání. Nejčastěji se tento způsob jednání vyskytuje při vzniku pracovního poměru, kdy není sjednána písemná pracovní smlouva, ale zaměstnanec začne pracovat podle pokynů zaměstnavatele.

Zoláštním druhem nekonání je mlčení. ZP tento způsob právního jednání teď již neobsahuje. V dřívce platném ZP bylo mlčení považováno za souhlas např. tehdy, jestliže zaměstnavatel neodpověděl na žádost zaměstnance na sjednání dohody o skončení pracovního poměru v uvedené lhůtě

■ Podmínky pro platnost

NOZ uvádí v § 551 a násl. další podmínky pro platnost právního jednání. O něj nepůjde, jestliže bude chybět vážná vůle jednající osoby nebo jestliže nelze pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit obsah právního jednání ani výkladem (§ 553 odst. 1 NOZ). Co bude vyjádřeno slovy nebo jinak, vyloží se podle úmyslu jednajícího, jestliže byl takový úmysl druhé straně znám anebo musela-li o něm vědět.

Nelze-li zjistit úmysl jednajícího, přisuzuje se projevu vůle význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, je-li muž je projev vůle určen (§ 556 odst. 1 NOZ).

■ Zavedenou praxí stran

se rozumí všechno, co poměry mezi stranami po delší dobu pravidelně formuje. Na počátku bylo nějaké ujednání, které upravovalo příští práva a povinnosti. Časem se již všechno opakovalo, měnila se pouze doba uskutečnění, takže nebylo třeba dalšího právního jednání. I z této situace mohou vznikat práva a povinnosti.

NOZ v § 2055 odst. 2 připomíná rozdíl mezi **právním jednáním a společenskou službou.** „Nemá-li se jednat o právní jednání, ale pouze o společenskou službu, musí být z chování stran zjevné, že si **žádné právní následky nepřejí,** že nechtějí, aby jim vznikly nějaké povinnosti. Mnohdy však mohou být se společenskou službou spojeny odpovědnostní nebo sankční následky.“

Nemá-li jít o právní jednání, ale o pouhou úsluhu, musí být z chování stran zjevné, že si žádné právní následky nepřejí, že nechtějí, aby jim vznikly nějaké povinnosti. Se společenskou úsluhou mohou však být spojeny odpovědnosti, sankční následky. Např. zaměstnanec nabídne spolupracovníkovi, že ho vezme autem do práce. Cestou dojde k nehodě, kdy kolega utrpí třeba majetkovou újmu, protože do jeho auta někdo zezadu najel, a jemu byly poškozeny věci, které si dal do úložného prostoru. Tato situace se však neuplatní při pracovní cestě, kdy spolupracovník cestující v autě utrpěl škodu. V tomto případě by odpovídal za škodu zaměstnavatel, případně řidič – zaměstnanec, který škodu způsobil.

Zvyklostí, na níž odkazuje 545 NOZ, se rozumí určitá skutečnost, která je natolik dlouhodobě a pravidelně zachovávána v právním styku, že je spravedlivě očekávat její dodržení obecně i v případech, kdy se na ni smluvní strany výslovně nedovolávají, případně ji neznají. Lze ji spatřovat v některých pravidlech slušného chování, v odpovědi na nabídky v určité době apod. Např. odpověď zaměstnance odvolaného z vedoucího místa na nabídku zaměstnavatele na novou pracovní pozici.

■ Zastřené právní jednání

Pro pracovněprávní vztahy je důležité ustanovení § 555 odst. 2 NOZ. Má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy. Podle tohoto ustanovení se např. bude posuzovat vztah mezi zaměstnavatelem a osobou, která pro něj vykonává práci v závislé činnosti, a přitom si sjednala smlouvu podle živnostenského zákona. I když „formálně“ nebude uzavřen pracovněprávní vztah, bude se tato činnost posuzovat podle ZP. **Jedná se o zastřené právní jednání.**

Příjem z této činnosti by mohl být na základě kontroly finančního úřadu dodatečně zdaňován. Přitom vůbec není rozhodující, zda občan bude plnit úkoly, které vyplývají z předmětu činnosti zaměstnavatele nebo úkoly jiné, které s obsahem tohoto předmětu přímo nesouvisí.

V komentáři k zákoníku práce se k tomuto problému uvádí: „V případě, že strany uzavře-

ly smlouvu o dílo jen proto, aby tím zastřely, že ve skutečnosti mezi nimi jde o plnění pracovního závazku, to je o výkon závislé práce, vyplývá, že smlouva o dílo je neplatná, neboť byla učiněna jen „naoko“ (simulovaná) a že mezi stranami vznikl v souladu s jejich skutečnou vůlí některý ze základních pracovněprávních vztahů.“

Výklad právního jednání v pracovněprávních vztazích je zřejmý z dalších ustanovení NOZ. Uvádíme některé z nich:

- **§ 577 NOZ** – Je-li důvod neplatnosti jen v nezákonném určení množství, časového, územního nebo jiného rozsahu, soud rozsah změny tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností stran. Návrhy stran přitom vázán není, ale uváží, zda by strana k právnímu jednání vůbec přistoupila, rozpoznala-li by neplatnost včas. Příklad: výpověď k 29. 2., kdy únor má jen 28 dnů. Soud změny časový údaj tak, aby odpovídal spravedlivému uspořádání práv a povinností.
- **§ 580 NOZ** – Neplatné je právní jednání, které se přiči dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. **Není-li vyjádřena neplatnost, když je obcházen zákon, ale je to obsaženo ve smyslu a účelu zákona.** Neplatné to bude tehdy, jestliže právní jednání, které je s dotýčným ustanovením v rozporu, je sankcionováno neplatností a zjištěný obsah nebo účel zákona sankci neplatnosti vyžaduje. V opačném případě se žaloba zamítne, nebo se řízení zastaví. Zjistí-li se, že to zákon vyžaduje, pak teprve se posoudí i neplatnost.
- **§ 561/1 NOZ** – **Podpis může být nahrazen mechanickými prostředky** (např. razítkem) tam, kde je to obvyklé. Příklad razítko firmy bez podpisu statutárního orgánu. Právní jednání v písemné formě bez podpisu jednatelce není neplatné, pokud je známo, či je to jednání (výpověď jen s razítkem). Jiný názor nalezneme v rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 682/2018, které však se vztahuje na pracovněprávní spor z roku 2012.,
- **§ 564 NOZ** – Vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právní-

ho jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější podobě.

Příklad

Změna druhu práce jen písemně, neboť pracovní smlouva musí být písemná. Vyžaduje-li tuto formu jen ujednání stran, lze obsah právního jednání změnit i v jiné formě, pokud to ujednání stran nevylučuje.

■ **Právní jednání za zaměstnavatele**

NOZ řeší právní jednání za podnikatele (zaměstnavatele) a jeho zastoupení ve srovnání s dřívější úpravou jednodušeji. V ustanovení § 430 uvádí, že pověřil-li podnikatel někoho při provozu obchodního závodu určitou činností, zastupuje tato osoba podnikatele ve všech jednáních, k nimž při této činnosti obvykle dochází. Jedná se o pověření pro zastupování.

Podnikatele zavazuje i jednání jiné osoby v jeho provozovně, pokud byla třetí osoba v dobré víře, že jednající osoba je k jednání oprávněna. Jestliže by např. zaměstnanec provozovny učinil právní jednání vůči třetí osobě (např. zákazníkovi), kterým by jeho zaměstnavatel vznikly povinnosti, bude to podnikatele zavazovat pouze tehdy, jestliže třetí osoba (zákazník) věděla, že zaměstnanec provozovny může za podnikatele jednat.

Překročí-li zástupce podnikatele zástupčí oprávnění, podnikatele právní jednání zavazuje. To neplatí, věděla-li třetí osoba o překročení nebo musela-li o něm vědět vzhledem k okolnostem případu. Tato osoba by nebyla v tzv. dobré víře.

Příklad

O zaměstnání se uchází občan a jedná např. s vedoucím oddělení, úsekem nebo jinou částí zaměstnavatele. Tento „vedoucí“ zaměstnanec s ním sjedná pracovní smlouvu. Občan ucházející se o zaměstnání v tomto případě rozhodně nebyl v dobré víře, neboť musel z okolností případu vědět, že zaměstnanec, který s ním sjednal pracovní smlouvu, překročil nebo neměl zástupčí oprávnění.

V ustanovení § 166 OZ jsou pravidla pro zastupování zaměstnavatele osobami, které jsou u něho v pracovním vztahu obvykle v pracovním poměru. Tito

zaměstnanci mohou zaměstnavatele zastupovat a jeho jménem právně jednat v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci. Přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti. I zde tedy platí zásada „dobré víry“. Např. personalista má obvykle ve svém pracovním zařazení (pracovní náplni) přijímání zaměstnanců do pracovního poměru. Z toho důvodu je tedy oprávněn zaměstnavatele zastupovat např. při sjednávání pracovní smlouvy nebo může dávat výpovědi z pracovního poměru. Pokud by tyto úkony činil jiný zaměstnanec, a není to jeho obvyklá činnost s ohledem na pracovní zařazení nebo funkci, nebylo by takové jednání právně platné.

Příklady neplatnosti právního jednání

Základní ustanovení NOZ, které stanoví neplatnost, je právní jednání, které se přiči dobrým mravům, odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje (§ 580 NOZ). Mezi příklady z pracovního právní oblasti lze uvést nesprávné vymezení důvodů ve výpovědi z pracovního poměru, ústní dohodu o skončení pracovního poměru apod. V těchto případech jde o neplatnost právního jednání, nikoliv o situaci, kdy by se k takovému jednání nepřihlíželo.

Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné. **Tuto vadu mohou strany dodatečně napravit** (§ 582 odst. 1 NOZ). V pracovníprávních vztazích se jedná např. o dohodu o odpovědnosti (§ 252 odst. 4 ZP), kvalifikační dohodu (§ 234 odst. 4 ZP), dohodu o dočasném přidělení zaměstnance (§ 43a ZP) apod. Dodatečně „napravit“ není v pracovníprávních vztazích možné např. dohodu o zkušební době, pokud nebyla sjednána nejpozději v den, který byl uveden jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 35 odst. 3 ZP). **Tím ZP „ve spolupráci“ s NOZ zabráňuje tomu, aby bylo sjednání zkušební doby antidatováno.**

Není-li dodržena forma právního jednání, lze neplatnost namítnout, jen nebylo-li již plněno (§ 582 odst. 2 NOZ). ZP specifikuje toto ustanovení v novém § 20. **Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje ZP, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovníprávní vztah.** Např. není možné se dovolávat neplatnosti ústní pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce, pokud již zaměstnanec začal práci vykonávat.

■ Co jsou dobré mravy

Podle judikatury se dobrými mravy rozumí „soulhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihující podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních. Ekonomickou, právní i sociální integraci nabývají dobré mravy postupně mezinárodního (evropského) charakteru, který postupně převládá nad jejich dosavadním národním (státním) pojetím. V **rozporu s dobrými mravy je jednání (právní úkon), které se nepříčí zákonu, ani jej neobchází, ale přesto je z hlediska mravních zásad, na kterých spočívá společnost, nežádoucí.**“

Podrobněji k právnímu jednání – viz § 18 až § 20.

§ 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, nepříhlíží se k tomu.

k omentář k § 4a

Toto ustanovení umožňuje, aby práva a nároky byly upraveny odchylně od ZP.

Zaměstnavatel může např. stanovit ve vnitřním předpise nebo sjednat v kolektivní smlouvě, že bude poskytovat za první tři dny pracovní neschopnosti náhradu mzdy v určité výši, maximálně však do průměrného výdělku zaměstnance. Toto právo může být sjednáno i v pracovní smlouvě. Vzhledem k tomu, že pracovní smlouva je dvoustranným právním úkonem a neupravuje nároky obecně pro všechny zaměstnance, ale jen

individuálně, musel by zaměstnavatel vzít v úvahu zákaz diskriminace a dodržení rovnosti v pracovních vztazích.

Bylo by v rozporu se ZP, kdyby u jednotlivých zaměstnanců byly v pracovních smlouvách sjednány nároky na náhradu mzdy za první tři dny pracovní neschopnosti v odlišné výši, např. v závislosti na délce zaměstnání nebo věku zaměstnance. Pokud by však náhrada mzdy byla diferencována podle charakteru práce zaměstnance a její poskytování za první 3 dny pracovní neschopnosti by bylo odůvodněno např. tím, že rozdílné nároky u zaměstnanců jsou odůvodněny zvláštní povahou práce, nebyl by tento postup porušením rovnosti (viz § 16 ZP).

V § 363 ZP jsou uvedena ustanovení, v nichž je zapracováno právo EU obsažené ve směrnici ES. Odchýlení je možné pouze ve prospěch zaměstnance.

Např. není možné se odchýlit od právní úpravy hromadného propouštění (§ 62 ZP), stanovení nepřetržitého odpočinku v práci (§ 92 ZP), nejnižší výměry dovolené (§ 213 odstavec 1 ZP), zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti a povinností zaměstnavatele na tomto úseku (§ 101 a § 102 ZP) apod.

Důležitá povinnost platí pro zaměstnavatele v § 16 odstavec 2 a 3 ZP. Jsou v nich zapracovány směrnice ES o zákazu diskriminace a vymezeny případy, kdy se o diskriminaci nejedná. Při sjednávání dalších pracovních práv zaměstnanců se od nich zaměstnavatel nemůže odchýlit a musí je respektovat.

■ Delší dovolená

Typickým a nejčastějším právem, které zaměstnavatel sjednává nad „rámec“ ZP, je delší dovolená. Ustanovení § 213 ZP umožňuje, aby každý zaměstnavatel tzv. podnikatelského charakteru (zaměstnavatel, jehož zaměstnanci jsou odměňováni mzdou) prodloužil dovolenou. Záleží jen na něm, jaký rozsah podle svých finančních i výrobních možností zvolí. Dovolena může být v rozsahu pěti nebo třeba i osmi týdnů, ZP ji neomezuje.

Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ nezakazuje sjednání podmínek pro prodloužení dovolené. Není vyloučeno, aby zaměstnavatel

prodloužil dovolenou pouze určitým skupinám zaměstnanců, např. delší dovolenou přiznal zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele delší počet let, nebo zaměstnancům konajícím práce fyzicky nebo duševně náročné. Zaměstnavatel však musí při takovém prodloužení dovolené respektovat úpravu rovného zacházení.

Zaměstnavatel může diferencovat, např. podle věku zaměstnanců nebo podle druhu nebo obtížnosti práce či pracovního prostředí. Stanovená délka dovolené je pak závazná pro všechny zaměstnance.

Prakticky to znamená, že zaměstnanci podnikatelských subjektů mohou mít dovolenou v délce několika týdnů nad základní limit 4 kalendářních týdnů, zaměstnanci nepodnikatelských subjektů vždy 5 kalendářních týdnů.

■ Odstupné i z jiných důvodů

Dalším příkladem využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a použití § 4a ZP zaměstnavatelem a zaměstnancem, je sjednání vyššího odstupného při skončení pracovního poměru ze zákonných důvodů (§ 67 ZP) nebo z jiných než ZP stanovených důvodů.

Odstupné upravuje § 67 ZP. **Minimální nárok je ve výši jednoho až trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance, jestliže pracovní poměr skončil výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) – organizační důvody.** Skončil-li zaměstnanec pracovní poměr výpovědí nebo dohodou podle § 52 písm. d) ZP (zdravotní důvody), je minimální odstupné ve výši dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku.

V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu je možné zvýšit odstupné o další násobky průměrného výdělku. Je rovněž možné stanovit další podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné. Touto formou může zaměstnavatel např. zohlednit skončení pracovního poměru z důvodu snižování počtu zaměstnanců v důsledku hospodářských problémů. Může zvýhodnit starší zaměstnance, jejichž uplatnění na trhu práce je obtížnější. Nesprávná praxe by byla, kdyby zvýšení odstupného odůvodnil sociálními hledisky, např. počtem vyživovaných osob, zdravotním handicapem apod.

Účelem § 67 o poskytování odstupného je, aby byl zaměstnanec „zabezpečen“ po skončení pracovního poměru z důvodů, které jsou objektivní a které nezavinil. **Kromě odstupného, na něž vzniká právo přímo ze zákona, lze sjednat odstupné smluvní.** Další (smluvní) odstupné lze tak sjednat nad rámec „zákonného“ odstupného (nad trojnásobek nebo dvanáctinásobek průměrného výdělku) nebo z jiných než zákonných důvodů.

Smluvní odstupné je možné upravit v kolektivní smlouvě, individuální smlouvě (pracovní smlouva, dohoda o rozvázání pracovního poměru, manažerská smlouva) nebo ve vnitřním předpise. Je možné, aby zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem např. poskytnutí odstupného při výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. e) ZP nebo při dohodě o rozvázání pracovního poměru z vážných osobních důvodů na straně zaměstnance. Podmínkou je však vždy skončení pracovního poměru (výpovědí, okamžitým zrušením nebo dohodou) a respektování zákazu diskriminace a dodržování rovnosti v pracovněprávních vztazích.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat i nižší odstupné. Musí se ovšem jednat o důvody, které nejsou uvedeny v § 67 ZP, při nichž musí být vždy poskytnut stanovený násobek průměrného výdělku. To znamená, že při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů musí být odstupné nejméně ve výši průměrného výdělku a při skončení ze zdravotních důvodů nejméně dvanáctinásobek průměrného výdělku. **V ostatních případech může být odstupné nižší.**

Pro případy propouštění např. z důvodů hospodářských problémů může zaměstnavatel sjednat další peněžitou výhodu – **odchodné.** ZP tento peněžitý nárok nevylučuje, jeho výše není omezena. Podmínky pro její poskytnutí může zaměstnavatel uvést ve svém opatření – vnitřním předpise nebo je sjednat v kolektivní smlouvě, případně v pracovní smlouvě.

Ustanovení § 4a ZP připouští, aby byla sjednána (nikoliv stanovena jednostranně) mzda za noční práci a za práci v sobotu a v neděli (§ 116 a § 118 ZP) jinou minimální výší a způsob určení příplatku.

Zdůrazňuje se, že vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu ZP nebo kolektivní smlouva poskytuje, tak se k tomu nepřihlíží. Zaměst-

nanec se např. nemůže vzdát svého práva na zpět-vzetí výpovědi z pracovního poměru nebo práva na poskytování příplatků apod.

■ Postup zaměstnavatelů

Mají-li zaměstnavatelé snahu zvýhodňovat zaměstnance a poskytovat jim práva a výhody nad rámec ZP, musí postupovat podle § 4a ZP. Je nutné:

1. Zjistit, zda právo (nárok) zaměstnance, které chce zaměstnavatel upravit výhodnějším způsobem, není v příslušném ustanovení uvedeno kategoricky jako zákaz nebo povinnost, od které není možné se odchýlit.
2. Nahlédnout do § 363 ZP, které taxativně uvádí ustanovení, v nichž jsou zapracovány směrnice ES.

Jestliže zaměstnavatel na výše uvedené „postupové“ body odpoví kladně, může se zaměstnancem sjednat nebo ve svém vlastním opatření stanovit vyšší nebo výhodnější právo nad rámec ZP. **Toto právo nesmí však být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví ZP nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Výjimky jsou uvedeny výše.**

■ Odraz výhodnější úpravy

Uplatnění zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ se odráží v personální praxi zaměstnavatelů. **Výhodnější úpravu práv a nároků, které tuto zásadu využívají, může zaměstnavatel stanovit ve svém opatření (jednostranný právní úkon) nebo v dvoustranném právním úkonu, jako jsou smlouvy a dohody.**

Mezi nejobvyklejší jednostranné právní úkony patří vnitřní předpis zaměstnavatele (§ 305 ZP), pracovní řád (§ 306 ZP), vnitřní mzdový předpis (§ 113 odstavec 1 ZP), vymezení důvodů pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 ZP), opatření zaměstnavatele k poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (§ 104 odstavec 5 ZP) apod.

Ve všech případech **sjednávaných výhodnějších práv v dohodě nebo smlouvě, musí být respektován zákaz diskriminace a dodržování rovnosti v pracovněprávních vztazích.** Bylo by v rozporu se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“, kdyby např. zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem individuální nárok na vyšší pří-

platky za práci přesčas, než mají ostatní zaměstnanci, aniž by takový postup odůvodnil zvláštní povahou pracovní činnosti a podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce (§ 16 odstavec 3 ZP) nebo dohodl se zaměstnancem poskytnutí náhrady mzdy při pracovním volnu pro důležitou osobní překážku v práci a ostatním zaměstnancům nikoliv apod. Z tohoto důvodu je **praktické, aby zaměstnavatel výhodnější úpravu provedl ve svém vlastním jednostranném opatření (např. ve vnitřním předpise), v němž respektuje zákaz diskriminace a dodržování rovnosti z obecného uzavírá a ukončuje pracovní poměr se zaměstnanci obce a stanoví jim plat.** Pokud není v obci tajemník obecního úřadu, starosta jmenuje vedoucí odboru, odvolává je a stanoví jim plat. Pokud je zřízena rada obce, provádí uvedené úkony tato rada.

Pokud jsou členové zastupitelstev uvolněni pro výkon funkce, jedná se o překážku v práci v obecném zájmu a tuto funkci vykonávají v pracovním poměru. Jejich práva a povinnosti v pracovních vztazích k územnímu samosprávnému celku se posuzují podle ZP.

■ Sick days

Pro mnohé čtenáře může být titulek nesrozumitelný. V personální praxi se však jedná o aktuální „módní“ záležitost, která jako významný benefit může napomoci zaměstnavatelům k získání nových pracovníků.

Sick days není nic jiného, než poskytování pracovního volna **ke zdravotním účelům. Po jeho dobu poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu.** Jedná se o významný zaměstnanecký benefit, kterým zaměstnavatelé zvýhodňují zaměstnance. Jeho rozsah může být sjednán v kolektivní smlouvě nebo stanoven ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Zpravidla se jedná o 3 až 5 dnů v průběhu kalendářního roku.

Možnost sjednání pracovního volna v kolektivní smlouvě je podmíněno existencí odborové organizace u zaměstnavatele. Kolektivní smlouva, kterou jménem zaměstnanců sjedná zaměstnavatel s odborovou organizací, se pak vztahuje na všechny zaměstnance, i když nejsou odborově organizováni. To platí i o pracovním volnu v podobě sick days, které bylo do kolektivní smlouvy zařazeno.

Výhodu v podobě sick days může zaměstnavatel rovněž uvést do vnitřního předpisu, který vydá podle § 305 zákoníku práce. **Tento právní nástroj je pro zaměstnavatele výhodnější, neboť jde o jednostranné opatření, bez součinnosti a souhlasu jiných subjektů.** Zaměstnavatel může pak práva a nároky ve vnitřním předpise měnit na základě svého rozhodnutí.

■ Pravidla předem

Zaměstnavatel by měl předem nastavit pravidla ohlašování čerpaného zdravotního volna v podobě sick days. Volno je poskytováno k vyřešení náhlé zdravotní indispozice zaměstnance, nedá se plánovat předem. Přesto by mělo být jasno, s jakým předstihem, komu a jakým způsobem se čerpání zdravotního volna hlásí, tak aby nedocházelo k jeho zneužívání. Protože se nejedná o dočasnou pracovní neschopnost, jejíž existenci uvádí lékař v potvrzení, nemůže zaměstnavatel v době volna zaměstnance kontrolovat. **Přesto by v případě zjištění zneužití tohoto zdravotního volna mohlo dojít podle předem nastavených pravidel k neposkytnutí nebo snížení náhrady mzdy.** Tyto dny pracovního volna (sick days) nejsou určeny k relaxaci, sportovním činnostem, nakupování či vyřizování nejrůznějších záležitostí na úřadech.

■ Bridge days

V poslední době se i bez opory v právní úpravě uplatňuje poskytování pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu **ve dnech mezi svátkem (svátky) a víkendovým volnem (tzv. bridge days).** Jako příklad je možné uvést rok 2023, kdy byly svátky 5. a 6. července (středa a čtvrtek). Zaměstnavatel mohl poskytnout pracovní volno na pátek 7. července. Tím zaměstnancům vzniklo souhrnné pracovní volno. Takový postup je možné považovat za významný benefit pro zaměstnance. Zaměstnavatel by ho mohl zařadit do vnitřního předpisu nebo sjednat v kolektivní smlouvě. Rovněž v roce 2025 byly svátky 1. A 8. května. Zaměstnavatel mohl poskytnout pracovní volno na 2. a 9. května (pátky).

**§ 4b
zrušen**

§ 5

(1) Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se tento zákon vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.

(2) Jestliže je veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr tímto zákonem.

k omentář k § 5

Právní postavení starostů obcí, měst a dalších územních samosprávných celků se řídí § 103 a násl. zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a pracovněprávními předpisy, zejména zákoníkem práce. **Působnost ZP se vztahuje na úředníky územních samosprávných celků, včetně starostů.** U starostů se uplatní § 5 odstavec 2 ZP, podle něhož je-li veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr ZP.

Právní postavení starostů a členů zastupitelstev musíme posuzovat nejen podle ZP, ale i podle zákona o obcích č. 128/2000 Sb. Starosta plní úkoly zaměstnavatele podle pracovněprávních předpisů

■ Délka dovolené

Protože zaměstnavatelé, jejichž odměňování je závislé na státním rozpočtu, nemají možnost prodlužovat dovolenou, ZP stanoví, že zaměstnancům těchto zaměstnavatelů přísluší dovolená o 1 týden delší, než činí základní výměra. Zaměstnancům zaměstnavatelů uvedeným v § 213 odst. 2 ZP, tak přísluší při splnění stanovených podmínek právo na 5 týdnů dovolené. Další prodloužení dovolené těmto zaměstnancům však není možné. **Uvolněný člen zastupitelstva obce má nárok na dovolenou v délce 5 týdnů za kalendářní rok.** To vyplývá z § 81a odst. 1 zákona o obcích. Stejná délka dovolené náleží i ostatním zaměstnancům ÚSC. U nich se délka dovolené neposuzuje podle zákona o obcích, ale podle § 213 odstavec 2 ZP. **V případě, že by se jednalo o zaměstnance tzv. podnikatelských subjektů, které zřizují ÚSC, je délka jejich dovolené v rozsahu 4 týdnů podle § 213 odstavec 1 ZP.** Délku jejich dovolené může však zaměstnavatel prodloužit.

❓ Příklad

Zaměstnanci městských lázní, které zřídilo a spravuje město, mohou mít dovolenou delší než 4 týdny. Zaměstnavatel její výměru může prodloužit ve vnitřním předpise nebo sjednat v kolektivní smlouvě. Uvolněný člen zastupitelstva tohoto města nemůže mít dovolenou delší nad 5 týdnů. Zákon o obcích a ZP to neumožňují.

■ Nástup dovolené

V obcích, kde je zřízena funkce tajemníka, plní tato osoba úkoly statutárního orgánu podle zvláštního právního předpisu (zejména podle pracovněprávních předpisů) vůči zaměstnancům obce zařazeným do obecního úřadu. Tajemník je také odpovědnou osobou, která určuje a stanoví nástup dovolené zaměstnanců obce, tedy neuvolněným členům zastupitelstva. Může být záležitostí organizačního řádu obce, komu zaměstnanci obce a v jakém termínu „odevzdávají“ žádanky o poskytnutí dovolené.

Nástup dovolené uvolněným členům zastupitelstva obce a tajemníkovi obecního úřadu určuje podle § 103 odstavce 4 písm. i) zákona o obcích starosta obce, neboť plní obdobné úkoly jako statutární orgán zaměstnavatele.

Jestliže si uvolněný člen zastupitelstva, např. starosta, nevyčerpal dovolenou nebo její část v průběhu příslušného kalendářního roku, převádí se mu tento nárok do následujícího kalendářního roku. V takovém případě může též požádat obec o náhradu měsíční odměny za nevyčerpanou dovolenou, v krajním případě i za pět týdnů.

■ Náhrada mzdy za dovolenou

Náhrada mzdy za dovolenou je sice splatná v obvyklých výplatních termínech, ale na žádost zaměstnance mu musí být mzda a náhrada mzdy, pokud je splatná během dovolené, vyplacena již před jejím nástupem.

Členům zastupitelstva obce, kteří jsou pro výkon funkce dlouhodobě uvolněni a členům zastupitelstva obce, kteří před zvolením do funkce člena zastupitelstva obce nebyli v pracovním poměru, ale vykonávají funkci ve stejném rozsahu jako dlouhodobě uvolnění členové zastupitelstva obce, poskytuje obec za výkon funkce uvolněného člena zastupitelstva obce odměnu. Odměna se vyplácí z rozpočtových prostředků obce.

Odměnou se rozumí peněžitá plnění poskytovaná obcí uvolněným členům zastupitelstva obce za výkon jejich funkce; za odměnu se nepovažují plnění poskytovaná v souvislosti s výkonem jejich funkce podle zvláštních právních předpisů, zejména cestovní náhrady.

Odměnou je

- měsíční odměna,
- odměna při skončení funkčního období.

Měsíční odměna náleží uvolněným členům zastupitelstva i po dobu dovolené.

HLAVA II

SMLUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Díl 1

Zaměstnanec

§ 6

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

komentář k § 6

Účel tohoto ustanovení posuzujeme i podle § 35 NOZ. Způsobilost fyzické osoby, a tedy žáků a studentů, mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti, vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku a ukončila povinnou školní docházku.

Jedná se o splnění uvedených dvou podmínek. Jako den nástupu do pracovněprávního vztahu nesmí být však uveden den, který by předcházel skončení povinné školní docházky.

Žák si může sjednat pracovní činnost (např. prázdninovou brigádu), po dovršení 15 let věku. Vzhledem k tomu, že povinná školní docházka začíná v 6 letech, může tuto činnost vykonávat nejdříve po ukončení deváté třídy, pokud dosáhne 15 let. Většinou je to v prvním roce studia střední školy. Znamená to, že absolventi prvních ročníků středních škol si mohou na prázdniny sjednat „brigádu“, např. podle dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Podmínkou je, že tyto svým charakterem ani rozsahem neohrožují zdraví a vývoj žáků a nebrání jim v přípravě na povolání.

Příklad

Žák dovrší povinnou devítiletou školní docházku 30. června, 15 let dosáhl 31. května. NA červen si nemůže sjednat „brigádu“, nebo“ nesplnil podmínku ukončení povinné školní docházky.

Prázdninová aktivita žáků a studentů se většinou soustřeďuje do druhé oblasti jejich možné činnosti, kdy je nutno brát ohled na zákonná omezení. Může tedy jít o jakékoliv práce, zaměstnavatel musí brát ohled na psychický a fyzický vývoj žáků a studentů – mladistvých. Nemohli by vykonávat práce, které jsou mladistvým ze zdravotního hlediska zakázány.

Zaměstnavatel může tedy přijmout na krátkodobou pracovní činnost studenta (žáka) za předpokladu, že mu nebude přidělovat práce, které mladiství nemohou vykonávat.

Podle nového § 244a ZP může mladistvý zaměstnanec ve věku od 14 do 15 let vykonávat o prázdninách lehké práce (podrobněji komentář k § 244a ZP).

■ **Studentské brigády – příležitostné zaměstnání**

Mnozí zaměstnavatelé formálně označí zaměstnání studenta jako „dohodu o pracovní činnosti“, ale přitom se jedná jen o příležitostné zaměstnání, které nezakládá účast na důchodovém a nemocenském pojištění.

■ **Činnost dětí**

V souvislosti se vstupem ČR do Evropské unie vystupuje do popředí mezinárodní dokument, kterým je směrnice Rady ze dne 22. 6. 1994 č. 94/33/EC o ochraně mladých lidí při práci. Tato směrnice stanoví opatření pro právní úpravy členských států. Např. by měly přijmout opatření k zákazu práce dětí a zajistit podmínky stanovené směrnicí pro práci mladistvých.

Směrnice EU uvádí, že členské státy mohou přijmout zákonné opatření nebo nařízení, podle kterých se zákaz práce dětí ve věku do 15 let nebude vztahovat na děti, které vykonávají kulturní, uměleckou, sportovní a re-

klamní činnost. Podmínkou je, že výkon těchto činností bude schválen kompetentním orgánem pro každý jednotlivý případ a že členské státy upraví právním předpisem podmínky pro děti a podrobnosti, týkající se schvalovací procedury pro vydání povolení.

Směrnice EU se staly „právním“ podkladem pro úpravu práce dětí v Listině základních práv EU, která je součástí Lisabonské smlouvy. V čl. 32 Listiny se uvádí:

„Dětská práce se zakazuje. Minimální věk pro přijetí do zaměstnání nesmí být nižší než věk pro skončení povinné školní docházky, aniž jsou dotčena pravidla, která jsou příznivější pro mladé lidi, a omezené výjimky.“

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a ZP zapracovaly požadavky EU. Předpisy ČR jsou plně v souladu s Listinou základních práv EU. Protože při výkonu těchto činností nepůjde o pracovněprávní vztah, nemůže se jednat o „práci“. Proto také tento pojem není v zákonech ČR užíván.

■ **Ochrana při činnosti dětí**

Práce dětí ve věku do 15 let je uvedenými zákony a § 34 NOZ zakázána. Práce mladistvých ve věku do 18 let může být vykonávána pouze v pracovněprávním vztahu. Podmínky pro tuto práci jsou stanoveny v ZP a odpovídají požadavkům Listiny EU a směrnicím EU. **Děti ve věku do 15 let mohou vykonávat pouze umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti po předchozím povolení správního úřadu (úřadu práce) a za ochranných podmínek uvedených v zákoně a v povolení.** O tomto povolení vydává úřad práce rozhodnutí, a to na základě písemné žádosti osoby odpovědné za výchovu dítěte. Povolení se nevyžaduje k činnosti zájmové v uvedených oblastech, pokud nepůjde o výkon činnosti za odměnu.

■ **Ochrana zdraví dítěte**

Vzhledem k tomu, že právní úprava se dotýká dětí nejnižšího věku, je třeba věnovat náležitou pozornost zajištění jejich bezpečnosti. **Činnost dětí nesmí rovněž ohrozit jejich zdraví i psychický a fyzický vývoj.** Tato činnost rovněž nesmí negativně ovlivnit docházku dětí

do školy, jejich účast v teoretické i praktické přípravě na povolání a ve výchovných programech. Všechny tyto okolnosti musí posoudit lékař, který ve svém vyjádření k možné činnosti dítěte musí uvést, zda budou v konkrétním případě splněny všechny podmínky týkající se bezpečnosti a zdraví dítěte a zda tato činnost bude přiměřená z hlediska zdravotního.

■ Povinnosti „zaměstnavatele“

Provozovatel, který zajišťuje činnost dítěte a pro něhož dítě tuto činnost vykonává, má řadu povinností k zajištění bezpečných podmínek při výkonu činnosti. **Jde např. o zajištění bezpečnosti s ohledem na možná rizika, která mohou být zejména u malých dětí vysoká.**

Odpovědnost za dodržení těchto povinností mají všichni vedoucí zaměstnanci provozovatele činnosti v rozsahu svých funkcí, jako je tomu v pracovněprávním vztahu. Na výkon činnosti dítěte se dále přiměřeně použijí ustanovení ZP. Zejména se jedná o prevenci rizik, zajištění osobních ochranných pracovních prostředků, zajištění vhodného prostředí, v němž bude činnost probíhat, možnost kontroly odborových orgánů a inspektorátů práce apod.

■ Bez činnosti v noci

Mezi ochranné podmínky pro činnost patří její vymezení v časovém období v denní a noční době. V zákoně je stanovena horní týdenní hranice pro výkon činnosti na 20 hodin. Je však limitována denním výkonem v maximálním rozsahu 4 hodiny. Teoreticky by to znamenalo, že dítě může vykonávat tuto činnost 5 dnů v týdnu, maximálně po 4 hodinách denně. To je však maximální rozsah, který přichází v úvahu u dětí vyššího věku blížící se hranici pracovněprávní způsobilosti a s prokazatelnou fyzickou a duševní výpovědí. Tyto okolnosti hodnotí lékař ve svém posudku k rozsahu zamýšlené činnosti.

Činnost dítěte je zakázána v noční době, tedy od 22. do 6. hodiny. Výjimka je pouze pro dny, po nichž následuje odpočinek dítěte a neexistuje v následující den povinnost dítěte ke školní docházce. Jedná se např. o dny, po nichž následuje sobota a neděle nebo svátky (případně školní prázdniny). To se většinou týká činnosti dětí

v kulturních a uměleckých vystoupeních, např. v divadelních představeních.

■ Co nesmí dítě vykonávat?

Předmětem výkonu činnosti děti nemohou být práce, které jsou jim zakázány podle § 245 ZP nebo podle vyhlášky č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích pro mladistvé. Zakázky platí i pro činnost dětí v oblasti umělecké, kulturní, reklamní a sportovní. Většinou se týkají jen mladistvých staršího věku, zpravidla od 13 do 15 let. Mladší děti s těmito druhy prací nebudou zpravidla přicházet do styku.

■ Platnost § 6 pro cizince

Cizinec může být přijat do zaměstnání u české firmy jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání, a platné povolení k pobytu na území ČR, nebo je-li držitelem zaměstnanecké nebo modré karty.

Zákon o pobytu cizinců č. 326/1999 Sb. uvádí základní charakteristiku a vymezuje legální pojem nově zavedeného povolení k dlouhodobému pobytu, které souvisí s transpozicí směrnice 2011/98/EU. Od 1. června 2014 se zavedl zvláštní druh povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR – **zaměstnanecká karta**, která je základním obecným druhem povolení k dlouhodobému pobytu, jehož primárním účelem je zaměstnání. Vydání zaměstnanecké karty nebude omezeno požadavkem vysokoškolského nebo vyššího odborného vzdělání, jako je tomu u modré karty, a nebude ani omezeno státní příslušností cizince, jak tomu bylo u zelené karty (seznam zemí, jejichž státní příslušníci byli oprávněni požádat o vydání zelené karty, byl stanoven vyhláškou č. 29/2013 Sb.).

■ Jednotné povolení

Zaměstnanecká karta je vydávána v podobě jednotného povolení (tj. povolení opravňující k pobytu i k zaměstnání), jak požadují články 4 a 11 směrnice 2011/98/EU. Zaměstnanecká karta bude vydávána i cizincům, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání podle § 98 ZOZ, a dále cizincům vyslaným zahraničním zaměstnavatelem na území České republiky k výkonu práce, kterým však bude vydáváno i nadále povolení k zaměstnání.

■ Změna zaměstnavatele

Změna zaměstnavatele nebo pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty anebo zaměstnání cizince na další pracovní pozici nebo u dalšího zaměstnavatele bude (se stanovenými výjimkami) možná pouze po udělení souhlasu Ministerstvem vnitra. Změny budou možné pouze na pracovních místech obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (pokud se nebude jednat o cizince, který má podle § 98 ZOZ volný přístup na trh práce).

■ Podmínky pro vydání karty

Žádost o zaměstnaneckou kartu je možné podat pouze na pracovní pozici evidovanou v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. To se netýká skupiny cizinců s volným přístupem na trh práce podle § 98 ZOZ a dále případů, kdy je naopak povolání k zaměstnání nadále vyžadováno (např. vyslání cizinců k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem na území České republiky).

Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí podle ZOZ.

Podmínkou pobytu a dokladem o účelu pobytu je **pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí (kterou se strany zavázají uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti)**. Sjednávání smlouvy o smlouvě budoucí (tzp. příslib zaměstnání) umožňuje od 1. 1. 2014 nový občanský zákoník.

Nepředpokládá se vydání zaměstnanecké karty na základě dohody o provedení práce. Je to z toho důvodu, že dohodu o provedení práce lze uzavřít pouze na omezený počet hodin, maximálně na 300 hodin v kalendářním roce. Tato dohoda by neprokazovala hlavní účel pobytu cizince na území (totéž platí i pro prodloužení platnosti zaměstnanecké karty). Z pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti musí vyplývat, že měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude (bez ohledu na rozsah práce) nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy podle zákoníku práce. Týdenní pracovní doba v každém uvedeném základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin.

■ Odborná způsobilost cizince

Další podmínkou vydání zaměstnanecké karty je **prokázání odborné způsobilosti pro výkon požadovaného zaměstnání**. Zahrnuje předložení dokladu o požadovaném vzdělání. Ministerstvo vnitra může požadovat v odůvodněných případech, aby cizinec prokázal, že zahraniční vzdělání bylo uznáno příslušným orgánem České republiky. Jedná se o doklady o vzdělání, které svojí povahou nezakládají dostatečnou věrohodnost, aby bylo jasné, že vzdělání získané na příslušné instituci odpovídá požadovanému vzdělání na danou pracovní pozici. Správní orgán bude zvažovat, zda v daném konkrétním případě je odůvodnitelné, aby doklad o uznání vzdělání byl vyžadován.

Cizinec rovněž musí prokázat odbornou kvalifikaci, pokud je podle jiných právních předpisů vyžadována. Jde o povolání, pro jejichž výkon je třeba vykonání nějaké speciální zkoušky, např. u svářečů je úspěšné vykonání zkoušky uvedeno v Průkazu odborné kvalifikace svářeče. Může jít např. o průkaz obsluhy vysokozdvizného vozíku nebo u řidičů tramvaje nebo autobusu se bude vyžadovat příslušné řidičské oprávnění. U regulovaných povolání pak bude třeba, aby cizinec splňoval podmínky pro výkon takového povolání a prokázal je příslušným dokladem. Specifickým příkladem jsou např. zdravotnická povolání, u nichž půjde o prověření, zda cizinec složil aprobační zkoušku podle zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta (bez složení aprobační zkoušky cizinec může zdravotnické povolání vykonávat na základě předložení rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví o povolení k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta na území České republiky na dobu určitou s vymezením činností, které lze na základě tohoto rozhodnutí vykonávat). Seznam regulovaných povolání a uznávacích orgánů v České republice se zveřejňuje ve Věstníku Ministerstva školství.

Žádost o vydání zaměstnanecké karty se podává na zastupitelském úřadu. Obdobně jako u jiných druhů povolení k dlouhodobému pobytu (např. dlouhodobý pobyt za účelem společného soužití rodiny, dlouhodobý pobyt za účelem vě-

deckého výzkumu) se stanoví podmínky, za kterých může o vydání zaměstnanecké karty požádat cizinec pobývajících na území České republiky Ministerstvem vnitra.

Kromě standardních náležitostí žádosti o vydání karty jako je např. cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování nebo fotografie, se stanoví i zvláštní náležitosti týkající se daného účelu pobytu. Je to zejména **pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí, které musí splňovat určité specifické požadavky**. Nezbytnou náležitostí jsou rovněž doklady k prokázání odborné způsobilosti. V případě, že se jedná o cizince, který má pro výkon daného zaměstnání vydáno povolení k zaměstnání, je třeba předložit i tento doklad, a v případě cizince s volným přístupem na trh práce je nutné předložit doklad prokazující, že splňuje podmínky uvedené v § 98 ZOZ.

■ Modré karty

S růstem ekonomiky stoupá potřeba kvalifikovaných zaměstnanců. Proto zákonem o pobytu cizinců (326/1999 Sb.) zavedeny tzv. modré karty, které umožňují zaměstnání cizinců na vyšších kvalifikovaných místech. Podrobnosti jsou stanoveny v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (dále ZOZ). Tento způsob zaměstnávání se zavedl ve všech státech EU. Zákon o pobytu cizinců č. 326/1999 Sb., byl novelizován zákonem č. 274/2021 Sb.

■ Změny ve výši mzdy

Žádost o vydání modré karty je podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců oprávněn podat cizinec, pokud v ČR chce pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce a bude zaměstnán na pracovním místě vyžadující vysokou kvalifikaci. Považuje se za ní řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky. Za cizince se považují občané států mimo Evropskou unii. Modrou kartu nemůže obdržet např. cizinec, který žádal o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu nebo který pobývá v ČR za účelem sezonního zaměstnání, rodinný příslušník občana EU, pokud občan EU pobývá na území ČR.

■ Žádost o vydání modré karty

podává cizinec na zastupitelském úřadu ČR ve státu, jehož je občanem. (Žádosti cizinců k zaměstnávání v ČR mimo zaměstnanecké a modré karty se podávají na příslušném úřadu práce.) K žádosti musí přiložit pracovní smlouvu pro výkon zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci sjednanou na dobu nejméně jednoho roku na stanovenou týdenní pracovní dobu (zpravidla 40 hodinová). V žádosti musí být rovněž uvedena hrubá měsíční mzda nebo roční mzda odpovídající alespoň výši 1,5 násobku průměrné mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí. Modrou kartu nelze vydat na práci podle dohody o pracovní činnosti nebo podle dohody o provedení práce.

Cizinec, který před podáním žádosti o vydání modré karty na území pobýval jako držitel modré karty v jiném členském státě Evropské unie, je dále povinen předložit doklad prokazující úhrnný měsíční příjem rodiny.

Před vyznačením víza k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí modré karty je cizinec povinen předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění, a to na dobu pobytu ode dne vstupu na území do doby, než se na něho bude vztahovat pojištění.

■ Evidence pracovních míst

Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty vede Ministerstvo práce a sociálních věcí (§ 37a ZOZ). Volným pracovním místem se rozumí místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávních celků a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu, a současně jde o místo, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace. Se zařazením pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty musí zaměstnavatel souhlasit. Do centrální evidence volných pracovních míst, nebude zařazen zaměstnavatel, kterému byla v posledních 12 měsících před podáním žádosti o modrou kartu pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce. Stejně tak nebude do centrální evidence zařazeno

volné pracovní místo, pokud by jeho obsazení cizincem ohrozilo situaci na trhu práce.

V případě změny zaměstnavatele nebo pracovního zařazení vyznačí Ministerstvo vnitra v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držitelé modré karty podání žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele, pracovní místo, pro které je souhlas vyžadován, a den udělení souhlasu. Aby byla centrální evidence vždy aktuální, sdělí Ministerstvo vnitra neprodleně po vydání modré karty Ministerstvu práce a sociálních věcí identifikační údaje cizince, kterému byla vydána modrá karta, stejně jako informace o prodloužení její platnosti nebo o jejím zrušení.

■ Platnost modré karty

Modrá karta je platná do doby

- nabytí právní moci rozhodnutí o prodloužení doby její platnosti, pokud byla žádost o vydání modré karty podána v době platnosti modré karty,
- než jiný členský stát EU rozhodne o žádosti o vydání modré karty, pokud byla žádost o vydání modré karty podána v době platnosti modré karty,
- vycestování cizince z území, pokud mu jiným členský stát EU vydal modrou kartu.

■ Zrušení platnosti

Ministerstvo vnitra, které modrou kartu vydává, může její platnost zrušit. Je to např. v případech, kdy její držitel o zrušení požádá, jestliže přestal splňovat některou z podmínek pro vydání modré karty nebo údaje uvedené v žádosti neodpovídají skutečnosti (např. neexistence vysoškolské kvalifikace). Mezi pracovní důvody, pro něž platnost modré karty skončí, patří nesplnění povinnosti držitele karty spočívající v oznámení ministerstvu vnitra do 3 pracovních dnů od skončení pracovního poměru nebo změny pracovního zařazení. To se však neuplatní v případě, kdy splnění uvedené povinnosti zabránilo držitelé modré karty důvody na jeho vůli nezávislé. Dále se zruší platnost modré karty, jestliže doba trvání nezaměstnanosti jejího držitele přesáhla 3 po sobě jdoucí měsíce nebo jestliže k nezaměstnanosti držitele modré karty došlo opakovaně po dobu její

platnosti, tedy alespoň dvakrát. To se však neuplatní v případě, kdy ke skončení pracovního poměru a z toho důvodu k nezaměstnanosti došlo z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce (např. organizační důvody, nadbytečnost zaměstnance, přemístění nebo zrušení zaměstnavatele, zdravotní stav držitele karty), nebo dohodou ze stejných důvodů nebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce (např. nevyplacení mzdy zaměstnavatelem nebo zdravotní důvody na straně držitele karty).

Další důvody pro zrušení platnosti modré karty spočívají v jednání cizince. Např. byl-li pravomocně odsouzen za spáchání zvlášť závažného zločinu nebo je-li důvodné podezření, že její držitel může při dalším pobytu v ČR závažným způsobem narušit veřejný pořádek nebo ohrozit bezpečnost státu. **Důvodem pro zrušení platnosti modré karty dále je, jestliže její držitel nemá na území ČR zajištěno ubytování.** Zrušení platnosti modré karty rovněž znamená vyřazení jejího držitele z evidence uchazečů o zaměstnání [§ 29 písm. h) ZOZ].

■ Změna zaměstnavatele

nebo pracovního zařazení držitele modré karty podléhá během prvních dvou let pobytu na území předchozímu souhlasu ministerstva. Ministerstvo vnitra souhlas s uvedenými změnami udělí na žádost držitele modré karty, pokud držitel této karty podmínky uvedené v odstavci 1 i nadále splňuje. Po uplynutí dvou let pobytu na území je držitel modré karty povinen tyto změny oznámit ministerstvu ve lhůtě do 3 pracovních dnů.

Ministerstvo vnitra po posouzení žádosti o vydání modré karty písemně informuje zaměstnavatele o tom, že cizinec splnil podmínky pro vydání modré karty; v informaci uvede jméno, popřípadě jména, příjmení a státní občanství cizince, datum, od kdy splňuje podmínky pro vydání modré karty, označení pracovní pozice, pro kterou bude modrá karta vydána, číslo modré karty vydané cizinci a datum jejího převzetí.

■ Kontrola úřadů práce

Dodržování ustanovení o zaměstnávání cizinců, včetně činnosti podle zaměstnaneckých a modrých karet, kontrolují úřady práce a v určitých oblastech i celní úřady.

Podle § 140 odstavec 1 písm. b) ZOZ se právnická osoba (zaměstnavatel, agentura práce apod.) dopustí přestupku např. tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání ZOZ pokuta až do částky jednoho milionu korun) nebo umožní výkon nelegální práce (pokuta až do částky deseti milionu korun). Stejná sankce může postihnout právnickou nebo podnikající fyzickou osobu, jestliže umožní fyzické osobě nebo cizinci výkon nelegální práce.

Skutečnost, že práci vykonává fyzická osoba, včetně cizince, v pracovněprávním vztahu, musí prokázat tato osoba, případně zaměstnavatel. Půjde např. o prokázání existence tohoto vztahu pracovní smlouvou, dohodou o práci konané mimo pracovní poměr nebo smlouvou sjednanou osobou samostatně výdělečně činnou podle živnostenského zákona nebo jiného předpisu. Jelikož nelze předpokládat, že by fyzické osoby měly výše uvedené doklady s sebou denně na pracovišti, je možné je doložit kdykoliv v průběhu kontroly.

Zjistí-li úřad práce porušení ustanovení o tzv. nelegální práci a dalších ustanovení ZOZ s tím souvisejících, vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence a přestane poskytovat podporu v nezaměstnanosti.

■ Právní moc celních úřadů

ZOZ obsahuje pravidla pro kontrolní pravomoc celních úřadů. Mohou kontrolovat, zda cizinec vykonává práci na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, zelenou nebo modrou kartou.

Musí se tedy jednat o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce či o smlouvu podle živnostenského nebo obchodního zákona. Mohou rovněž kontrolovat i to, zda zaměstnavatelé plní oznamovací povinnost vůči úřadům práce při zaměstnávání cizinců.

Působnost celních úřadů je však „bez“ sankční pravomoci, která ve vymezených kontrolních oblastech přísluší úřadům práce. V případě zjištěných nedostatků u zaměstna-

vatelů předává celní úřad úřadu práce podklady pro zahájení správního řízení o uložení pokuty.

U cizinců jsou kontrolní orgány oprávněny vyžadovat předložení povolení k zaměstnání, pokud zákon jeho vydání požaduje, a povolení k pobytu. Fyzické osoby, které se zdržují na pracovištích zaměstnavatele, jsou povinny osvědčit svou totožnost.

■ Nové karty na trhu práce

Novela zákona o pobytu cizinců zavedla v souvislosti s transpozicí směrnice 2014/66/EU novou kartu pro zaměstnávání cizinců – tzv. **karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance**. Rozumí se tím povolení k dlouhodobému pobytu cizince na území ČR, které je delší než 90 dnů. Karta je určena k výkonu zaměstnání na pozici **manažera specialisty nebo zaměstnaného stážisty** na základě vnitropodnikového převedení.

Toto pobytové oprávnění je určeno pro cizince, kteří jsou dočasně vnitropodnikově převedeni k výkonu práce na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty na základě vnitropodnikového převedení. Osobní působnost tohoto pobytového oprávnění je omezena pouze na tyto definované kategorie. V definicích se přitom vychází ze směrnice 2014/66/EU, která podrobně upravuje, koho lze považovat za **manažera, specialistu či zaměstnaného stážistu**.

■ Vnitropodnikové převedení

je nový pojem, který novela zákona o pobytu cizinců zavádí.

Rozumí se tím dočasné převedení cizince

- v obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států EU, se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu do jejího odštěpného závodu se sídlem na území EU, nebo z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států EU, se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu, do obchodní korporace se sídlem na území, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem mimo EU ovládající nebo ovládanou osobou. Obě obchodní korporace mohou být ovládané (řídicí, vedoucí) osobou.

Díl 2 Zaměstnavatel

§ 7

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

k omentář k § 7

Toto ustanovení vymezuje pojem zaměstnavatele, který přijímá občany do pracovněprávního vztahu. Jedná se o zaměstnavatele (právnícké osoby), jak jsou známi z tradičního pojetí (tzv. státní podniky, rozpočtové a příspěvkové organizace, družstva apod.), ale i zaměstnavatele vystupující v pracovněprávních vztazích poměrně krátkou dobu (například obchodní korporace). Dále jde o fyzické osoby, které jsou oprávněny podnikat (např. podle živnostenského listu). Nemůže však existovat pracovněprávní vztah mezi manžely. Manžel by mohl pracovní činnost vykonávat jako spolupracující osoba.

Zaměstnavatelem se pro účely ZP rozumí právnícká nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel – fyzická osoba vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. **Způsobnost fyzické osoby být zaměstnavatelem** (nabývat práv a povinností) vzniká narozením.

§ 8

zrušen

§ 9

Za Českou republiku (dále jen „stát“)⁽⁶⁾ v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu⁽⁷⁾, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu (§ 3) zaměstnance zaměstnává.

k omentář k § 9

V některých případech může být zaměstnavatelem stát. Jedná se o subjekty, které mají charakter státního orgánu – organizační složky státu. Jde např. o ministerstva, úřady práce apod. Za stát v tomto případě jedná příslušná organi-

zační složka státu a právní úkony jejím jménem činí vedoucí organizační složky státu (např. ředitel úřadu práce). Vedoucí organizační složky státu může ke všem právním úkonům (kromě těch, jež mu jsou výslovně vyhrazeny, např. odvolání z funkce) nebo jen k některým zmocnit podřízeného zaměstnance.

§ 10

zrušen

§ 11

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovovat a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

k omentář k § 11

Ustanovení § 11 charakterizuje vedoucí zaměstnance. Toto vymezení je důležité např. pro sjednávání manažerské smlouvy, pro sjednávání paušálního příplatku za práci přesčas nebo pro délku zkušební doby, případně pro skončení pracovního poměru výpovědí pro nesplňování požadavků kladených na výkon práce.

Okruh zaměstnanců, s nimiž může zaměstnavatel sjednávat manažerskou smlouvu, není ZP vymezen. Jako „pomocné“ hledisko přichází v úvahu § 11 ZP, který charakterizuje vedoucí zaměstnance. Rozumí se jimi zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovovat a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Znamená to, že manažerskou smlouvu lze sjednat nejen např. s ředitelem obchodní společnosti nebo jeho náměstkem, ale i s mistrem a dalším zaměstnancem, který splňuje zákonné předpoklady pro vedoucího zaměstnance. Přitom ovšem není v předpisech stanovena podmínka, že by tuto smlouvu mohl mít jen vedoucí zaměstnanec.

Exkurs

■ Trestní odpovědnost manažera

Některé trestné činy uvedené v trestním zákoně č. 40/2009 Sb. (dále TZ), mohou spáchat „jen“ fyzické osoby, které jsou v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli a dopustily se protiprávního jednání. **Může se jednat i o manažera nebo vedoucího zaměstnance.**

Velmi často se jedná o zanedbání povinnosti zaměstnavatele odvádět pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. To může vyjadřovat skutkovou podstatu trestného činu způsobení úpadku (§ 224 TZ). Dopustí se ho občan (např. majitel firmy nebo odpovědný zaměstnanec, např. člen statutárního orgánu nebo manažer), kdo si přivodí předlužení tím, že např. bude mít **vydání nepřiměřená svým majetkovým poměrům nebo bude užívat úvěr v rozporu nebo v hrubém nepoměru s jeho účelem.** Stejněho trestného činu se dopustí ten, kdo **bude spravovat svůj majetek v rozporu s povinnostmi, které mu ukládá zákon nebo sjednaná smlouva či dohoda (např. smlouva podle občanského zákoníku).** Tento trestný čin způsobí i ten, kdo poskytuje ze svého majetku půjčky nebo úvěry jiným osobám, ač je to v hrubém nepoměru k jeho majetkovým poměrům. Obdobně TZ postihuje protiprávní jednání majitele firmy nebo statutárního orgánu či jiné odpovědné osoby (manažera), **které nenáleží k jeho pravidelné podnikatelské činnosti nebo učiní nad rámec obvyklého podnikatelského rizika obchod nebo operaci (trest odnětí svobody až na jeden rok nebo zákaz činnosti).** Podmínkou je rovněž, že toto jednání je v hrubém nepoměru k majetkovým poměrům firmy. Půjde tedy o postih činnosti, která nevyplývá z předmětu činnosti firmy nebo z její pravidelné podnikatelské činnosti a přitom např. dojde k úpadku.

■ Ochrana věřitelů

Do skupiny trestných činů, které chrání věřitele, TZ zařazuje např. poškozování věřitele (§ 222 TZ) a zvýhodnění věřitele (§ 223 TZ).

Skutková podstata těchto trestných činů chrání i věřitele, např. zaměstnance, v rámci insolvenčního řízení. Je to v případech, kdy by – třeba jen

z hrubé nedbalosti – **přijal nový závazek nebo zřídil zástavu, ač ví, že je v úpadku, a tím zhoršil postavení věřitelů.**

Ochrana věřitelů sleduje i další trestný čin. Dopustí se ho dlužník, který je v úpadku a zmaří, byť jen částečně, uspokojení svého věřitele zvýhodněním jiného věřitele a způsobí tím na cizím majetku škodu nikoliv malou.

Díl 3

§ 12

zrušen

HLAVA III

§ 13 – 15

zrušeny

HLAVA IV

ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

§ 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

(3) Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k dis-

kriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon¹⁰⁸⁾.

(4) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

komentář k § 16

V tomto ustanovení ZP konkretizuje obecné ustanovení antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb., o rovnosti v pracovních vztazích.

Rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace z důvodů, které stanoví antidiskriminační zákon a vztahuje se na všechny pracovní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení a v souvislosti s ustanovením § 1 ZP i na předmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovního vztahu (např. na příslib zaměstnání).

V oblasti rovných příležitostí zakotvuje antidiskriminační zákon zejména stěžejní zásadu rovného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky (zásada rovného zacházení) a zákaz jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví v pracovních vztazích. Zařazením do všeobecných ustanovení ZP se deklaruje obecná platnost této zásady pro celé pracovní právo (tato zásada, pokud jde o přístup k zaměstnání, je upravena rovněž v ZOZ).

Zaměstnavatel je podle § 16 ZP povinen **rovně zacházet se všemi zaměstnanci**, pokud jde o postup při přijímání zaměstnance do zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele, o pracovní podmínky, odměňování za práci, včetně jiných plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout povýšení v zaměstnání.

■ Rovnost v odměňování

Zásada stejné odměny pro muže i ženy je obsažena již ve Smlouvě o založení ES ve znění

Amsterodamské smlouvy, zejména v čl. 141 (článek 119 starého číslování) a je považována za integrální součást vytvoření a fungování společného trhu. Konkretizována byla směrnicí 75/117/EEC, podle které tato zásada znamená stejnou odměnu za stejnou práci nebo za práci, které je přiřazena stejná hodnota. **Tato zásada znamená odstranění veškeré diskriminace podle pohlaví ve vztahu ke všem formám a podmínkám odměňování.** Podle judikatury Evropského soudního dvora dopadá směrnice i na případy nepřímé diskriminace (musí existovat objektivně oprávněné faktory zakládající nerovné zacházení, tzn., důvodem takového zacházení nesmí být pouze pohlaví zaměstnanců).

Zákon ukládá zaměstnavatelům zajistit rovnost v odměňování zaměstnanců. Odměňováním se rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti (zejména v pracovním poměru).

Zaměstnavatelé nejčastěji porušují zásadu rovnosti v odměňování žen a mužů. Rovnost v odměňování za stejnou práci a za práci stejné hodnoty znamená, že vykonávají-li konkrétní muž a žena u jednoho zaměstnavatele stejnou práci, to znamená stejnou ve všech aspektech této práce (stejná složitost, odpovědnost, namáhavost, obtížnost pracovních podmínek, stejné pracovní schopnosti a pracovní způsobilost a pracovní výkonnost a výsledky práce), musí mít žena stejnou výši mzdy jako tento muž.

Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou práci nebo práci téže hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, pod-

le složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních olivů práce.

Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo obtížnosti práce dané působením jiných negativních olivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance se posuzují podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, popřípadě podle tělesné způsobilosti konat danou práci.

Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Žena, jež má nižší výdělek než muž, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, může na základě ustanovení § 110 ZP uplatnit u soudu nárok na vyrovnání tohoto neoprávněného rozdílu. Oprávněnost rozdílu výše mzdy mezi mužem a ženou je povinen prokázat v případě soudního sporu zaměstnavatel. Musel by pak prokázat, že použil ve smyslu nového ustanovení hlediska, která nevedou k výdělkové diskriminaci podle pohlaví, a že podle těchto hledisek byla poskytnuta odpovídající výše mzdy bez ohledu na další hlediska.

Mzda se může dále lišit – a v důsledku toho není porušena zásada rovnosti – podle kvalifikační náročnosti práce dané požadovaným stupněm vzdělání, rozsahem dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce (podle odborné praxe), podle složitosti předmětu práce (např. podle složitosti technického, technologického zařízení, výroby nebo provozu, informačních, obchodních, ekonomických, správních a jiných systémů) a pracovní činnosti (např. manipulační a obslužné práce) apod.

■ Kdy nejde o diskriminaci

Obdobně jako princip rovného zacházení, nemůže ani princip zákazu diskriminace platit ve všech případech absolutně.

Proto zákon v § 6 uvádí, kdy je odůvodněno rozdílné zacházení zaměstnavatele se zaměstnanci a přitom nejde o diskriminaci. V ZP jsou tyto výjimky v § 16 odst. 3.

V souladu s požadavky praxe **ZP vymezuje výjimky z obecného principu rovného zacházení** se všemi zaměstnanci zaměstnavatele, které mohou vyplývat ze ZP nebo ze zvláštního právního předpisu, nebo z věcného důvodu. Ten může spočívat v **povaze vykonávané práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný**. Pouze tímto vymezením může zaměstnavatel zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Diskriminací tedy není rozdílné zacházení na základě diskriminačních znaků uvedených v zákoně, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislosti vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný. **Cíl sledovaný takovou výjimkou musí být vždy oprávněný a požadavek přiměřený.**

V praxi půjde zejména o výjimky dané zvláštní povahou sjednané práce, s ohledem na společností obecně užívané morální, náboženské či kulturní hodnoty, které jsou pro výkon zcela konkrétní práce považovány za nezbytné a přiměřené.

Výjimka spočívající v tomto věcném důvodu se může v podnikatelské praxi **uplatnit především při výkonu prací, které jsou určeny výhradně jednomu pohlaví**, a kdy věcný důvod spočívá v povaze práce nebo ve zvláštních požadavcích (např. specifické profese v nočních podnicích apod.) nebo kterým určitým skupinám občanů (např. ženám nebo mladistvým) zakazuje právní předpis. Nemůže se tedy považovat za diskriminační postup zaměstnavatele, když nepřijme na pracovní místo ženu, které nesmí podle právního předpisu vykonávat (např. práce s těžkými břemeny, práce ve výškách apod.).

Rovněž nemůže jít o diskriminační jednání zaměstnavatele, jestliže nepřijme na toto mís-

to např. osobu, která nemůže pracovat v určité profesi, kterou jí zakazuje lékařský posudek nebo jde-li o druh práce, kde se vyžaduje zvláštní zdravotní způsobilost (např. řidič z povolání, pokrývač apod.).

DŮLEŽITÉ

Možnost uplatnění výjimky ze zákazu diskriminace a tedy i existenci věcného důvodu přípoští např. Směrnice Rady ES č. 76/207/EEC, která v čl. 2 umožňuje vyloučit z rozsahu její působnosti „takové pracovní činnosti, a kde je to možné i odbornou přípravu pro takové pracovní činnosti, u nichž z důvodů jejich povahy nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, pohlaví pracovníka představuje rozhodující faktor“. Ve smyslu této směrnice přijaly právní úpravu některé evropské státy. Např. německý zákon o rovnosti mužů a žen z 24. 6. 1994 uvádí, že „žádné pracovní místo nesmí být přístupné výlučně mužům nebo výlučně ženám s výjimkou míst, kde je požadavek na jedno či druhé pohlaví nezbytný“.

■ Důkazní břemeno na zaměstnavateli?

Již před účinností nového antidiskriminačního zákona byly ve firemní praxi případy, kdy zaměstnanci žádali na zaměstnavateli odškodnění za diskriminaci nebo porušení zákazu rovnosti, např. ve mzdách. Časté byly i případy, kdy zaměstnankyně se domáhala na zaměstnavateli peněžní náhrady škody, neboť byla spolupracovníkem verbálně sexuálně „obtěžována“. Objevovaly se názory, že žadatel (zaměstnanec) nemusí nic dokazovat, že důkazní břemeno je na straně zaměstnavatele a že ten musí prokázat, že jeho zaměstnanec neobtěžoval nebo zaměstnavatel neporušil zákaz rovnosti.

V souvislosti s přijetím nového zákona o zákazu diskriminace a dodržování rovnosti byl novelizován občanský soudní řád (zákon č. 99/1963 Sb.). Ten v § 133a řeší jednu ze stěžejních otázek nové právní úpravy, **kdo prokazuje diskriminaci nebo porušení rovnosti.**

Pro pracovní oblast to znamená: Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví,

rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblasti pracovní včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti, je žalovaný povinen prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Přenesení důkazního břemene ve věcech pracovních na zaměstnavatele však neznamená, že by poškozený (diskriminovaný) zaměstnanec (žalobce) nebyl bez důkazních povinností. Potvrzuje to několik rozhodnutí Evropského soudního dvoru a Nejvyššího soudu ČR, s nimiž nová právní úprava není zcela v souladu.

Např.: Důkazní břemeno spojené s neprokázáním existence diskriminace z důvodu pohlaví tíží v první řadě zaměstnance (ESD, věc C – 127/92).

K přenesení důkazního břemene dochází v případě, pokud pro diskriminaci hovoří první pohled na věc (důkaz prima facie). Tento první dojem musí vytvořit žalobce (zaměstnanec) – (Sp. zn. Pl. ÚS 37/04).

■ Pomůže nová směrnice EU?

Evropská legislativa vyústila v této oblasti v novou směrnici EU z dubna 2023 o transparentnosti v odměňování. **Cílem je zamezit diskriminaci, kdy ženy za stejnou či rovnocennou práci dostávají méně zapláceno. Do zákoníku práce se směrnice promítne společně s opatřeními z Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů 2023–2026.**

Členské státy EU by podle směrnice měly zajistit dodržování základních práv na stejnou odměnu v rámci celé Evropské unie a zavést celoplošné standardy transparentnosti odměňování. **Podle směrnice mají členské státy EU dva roky na to, aby směrnici převedly do vnitrostátního práva.**

■ Povinnosti podle směrnice

Povinný bude údaj o nástupní mzdě nebo rozmezí nástupní mzdy pro uchazeče/ky o zaměstnání v inzerci nebo před pohovorem a bude zakázáno dotazovat se uchazečů/ek na mzdovou historii.

Zaměstnanci budou mít právo žádat zaměstnavatele o **informace dělené podle pohlaví**

o výši průměrných výdělků ve své kategorii zaměstnání nebo pro skupinu pozic vykonávajících stejnou práci a práci stejné hodnoty. Budou mít též nárok požadovat údaje o kritériích, podle kterých zaměstnavatel určuje výši mzdy a kariérní postup. Tato kritéria zároveň musí být prokazatelně neutrální a objektivní.

DŮLEŽITÉ

Zaměstnavatelé s více než 250 zaměstnanými budou mít nově povinnost každoročně nahlásit svůj interní rozdíl v odměňování žen a mužů, a to od 7. června 2027. Menší organizace s více než 150 zaměstnanými budou tuto povinnost plnit jednou za tři roky a zaměstnavatelé s počtem pracovníků od 100 do 140 mají čas až do roku 2031. Pokud bude zjištěný rozdíl v odměňování činit více než 5 % a nebude odůvodnitelný objektivními a neutrálními kritérii, zaměstnavatel bude nucen provést posouzení stavu odměňování, a to společně se zástupci zaměstnaných.

Zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří utrpěli ztrátu vlivem diskriminace na základě pohlaví, budou mít nárok na kompenzaci, a to plnou náhradou zjištěného rozdílu včetně bonusů a dalších příplatků. Zatímco důkazní břemeno pro mzdovou diskriminaci tradičně leží na straně zaměstnance, tato směrnice ho převrací na zaměstnavatele.

Z obsahu směrnice tedy vyplývá, že od června 2026 by měli zaměstnavatelé zavést pravidla pro odměňování, ale také odůvodnit případné rozdíly ve mzdách na srovnatelných pozicích. Firmy budou muset doložit, že takoví zaměstnanci mají srovnatelné mzdy a to včetně bonusů a dalších odměn. Velké podniky budou muset navíc pravidelně reportovat rozdíly v odměňování žen a mužů.

Řešení podle Akčního plánu vlády

Nerovnostmi v odměňování mužů a žen v soukromé sféře se již dříve zabývala vláda. **Přijala Akční plán rovného zacházení žen a mužů pro roky 2023–2026.**

Jedním z provořadých cílů Akčního plánu jsou opatření ke zvýšení informovanosti odborů i zaměstnanců o výši odměňování žen a mužů. Toho

by mělo být dosaženo např. doplněním ZP o povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o průměrných mzdách a platech, a o tom každoročně informovat zaměstnance. **Tím by se doplnilo ustanovení § 287 odst. 1 písm. a) ZP o vývoji mezd a platů.**

Rovněž by se měla zintenzivnit kontrola inspektorátu práce na pracovištích např. tím, že budou mít u zaměstnavatele k dispozici **vnitřní mzdový předpis**, za jehož pomoci budou kontrolní orgány posuzovat rovnost v odměňování u konkrétního zaměstnavatele. Z legislativního hlediska by tím byla rozšířena kontrolní pracovcom inspektorátu práce podle zákona č. 251/2005 Sb. To bude vyžadovat hlubší rozsah kontroly, neboť již podle současné právní úpravy jsou zaměstnavatelé povinni předložit kontrolním orgánům potřebné pracovněprávní písemnosti.

V neposlední řadě se v Akčním plánu uvádí, že by měl být novelizován občanský soudní řád č. 99/1963 Sb., aby úprava obráceného důkazního břemene, kdy je neexistenci porušování rovnosti povinen prokazovat zaměstnavatel, pokrývala veškeré právní situace v možné diskriminaci.

Opatření uvedená v Akčním plánu vlády jsou v souladu s novou směrnicí EU. Postupným zapracováním do příslušných pracovněprávních předpisů bude vyhověno právním požadavkům EU.

Znevýhodněná osoba musí v soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem.

Dále musí znevýhodněná osoba tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminačním znakem. **Tuto motivaci ovšem prokázat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá.** Je však vyvratitelná, prokáže-li se dokazováním opak. Opak vyjde najevo tehdy, jestliže druhý účastník (např. zaměstnavatel) prokáže, že nedošlo k porušení „zásady stejného zacházení“.

Současně s novelou ZOZ od 28. 2. 2017 byla schválena novela ZP. **Ustanovení § 16 upravující rovné zacházení a zákaz diskriminace bylo doplněno v odstavci druhém.** Obdobně jako v novele ZOZ se § 16 ZP doplnil o diskri-

minační znaky, které jsou zakázány v pracovně-právních vztazích. Rozdíl je patrný: V ZOZ nelze občanovi odepřít právo na zaměstnání z důvodů diskriminačních, podle ZP je jakákoliv diskriminace zakázána v pracovněprávních vztazích.

§ 17

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

k omentář k § 17

ZP neřeší ochranu zaměstnanců v otázkách diskriminace a rovnosti, ale odkazuje na zvláštní zákon, kterým je zákon č. 198/2009 Sb.

Je rozšířena působnost veřejného ochránce práv (ombudsmana) ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Za tím účelem poskytuje pomoc poškozeným diskriminací při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Dojde-li k porušení práv a povinností v otázkách diskriminace a rovnosti, má poškozený právo se u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V **určitých případech vznikne poškozené osobě právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích**. Jde o případy, kdy ve značné míře byla snížena její dobrá pověst nebo důstojnost či vážnost ve společnosti. Výši peněžité náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Porušení zákazu diskriminace může být rovněž považováno za zásah do ochrany osobnosti občana (ohrožení lidské důstojnosti). Občan – zaměstnanec může postupovat při volbě své ochrany podle příslušných ustanovení NOZ (§ 81). Může požadovat i případnou náhradu nemajetkové újmy v penězích, která však vylučuje uplatnění náhrady podle antidiskriminačního zákona.

§ Z judikatury

Sborník III, str. 24 až 26, R 9/1971, R 19/1977.

HLAVA V NĚKTERÁ USTANOVENÍ O PRÁVNÍM JEDNÁNÍ

§ 18

Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpriznivější.

k omentář k § 18

Právní úkony jsou od účinnosti nového občanského zákoníku legislativně nahrazeny pojmem „právní jednání“, která NOZ řadí mezi právní skutečnosti. **Podle § 545 NOZ právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.**

Právní jednání podle NOZ má širší následky. Zejména ty, které jsou **v něm vyjádřeny, a též ty, které plynou ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran**. Jedná se např. o následek tohoto jednání, který vyplývá ze zvyklostí a může být druhou smluvní stranou vynucen. A to i tehdy, nebyla-li určitá povinnost v právním jednání (např. ve smlouvě nebo dohodě) sjednána.

Zvyklostí, na niž odkazuje § 545 NOZ, se rozumí určitá skutečnost, která je natolik dlouhodobě a pravidelně zachovávána v právním styku, že je spravedlivě očekávat její dodržení obecně i v případech, kdy se na ni smluvní strany výslovně neodvolávají, případně ji neznají.

– Např. v dohodě o pracovní činnosti souhlasí zaměstnanec s vysíláním na pracovní cesty. V obsahu dohody (právního jednání) však není uveden nárok zaměstnance na poskytování cestovních náhrad.

I když ZP v § 155 stanoví, že cestovní náhrady je možné tomuto zaměstnanci poskytnout pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo a místo pravidelného pracoviště, nelze říci, že takový nárok není právním následkem vyplývajícím ze ZP nebo ze zvyklostí. V § 152 ZP je totiž uvedeno, že cestovní náhrady zaměstnanci vzniknou při pracovní cestě. Jinak by se mohlo jednat o bezdůvodné obohacení na straně zaměstnavatele.

■ Kdy se nepřihlíží k právnímu jednání

NOZ přináší nový způsob řešení neplatnosti právního jednání. Chybí-li vůle jednajících smluvní strany, není míněna vážně anebo je projevována nesrozumitelně či neurčitě, **nejedná se vůbec o právní jednání**. V těchto případech se jedná pouze o zdánlivé právní jednání. Takové jednání není neplatné, ale pro právo neexistuje, nemohou vznikat žádné právní důsledky. **Ustanovení § 554 NOZ uvádí, že se k takovému jednání nepřihlíží.**

Z tohoto ustanovení vychází i změnový zákon č. 303/2013 Sb. **V řadě jeho ustanovení se uvádí pojem „k takovému jednání se nepřihlíží“.** Je to zejména v případech, kdy právní jednání není učiněno ve formě, jakou určuje ZP (např. ústní výpověď z pracovního poměru) nebo dojde-li k ujednání, které právo zaměstnance určuje v nižší nebo vyšší míře, než kterou stanoví ZP nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustnou.

Nepřihlíží se (právní jednání nemá žádné právní důsledky, tedy neexistuje) např. k ujednání v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládá povinnost nebo zkracuje jejich práva stanovená ZP,

- kolektivní smlouvě, která nebude uzavřena písemně a nebude podepsána smluvními stranami na těžce listině,
- výpovědi z pracovního poměru, která nebude písemná, stejně tak i o okamžitému zrušení pracovního poměru,
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které nebude písemné,
- dohodě o pracovní činnosti nebo dohodě o provedení práce sjednané ústně,
- použití mzdy nebo platu zaměstnance k zajištění dluhu,
- vnitřnímu předpisu podle § 305 ZP, který bude obsahovat povinnosti,
- odchýlení se smluvních stran od právní úpravy zástavního práva, kterým by si zaměstnavatel zajišťoval splnění práva zaměstnancem.

■ Nejpriznivější výklad právního jednání

Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance

nejpriznivější. Např. den nástupu do pracovního poměru nebyl sjednán pevným datem, ale např. zněním „po ukončení studia“. Z tohoto právního jednání nevyplývá, zda dnem nástupu je první pracovní den v měsíci nebo první kalendářní den v měsíci. Pro zaměstnance je s ohledem na posouzení nároku na dovolenou (trvání pracovního poměru po celý kalendářní měsíc) nejpriznivější den nástupu do pracovního poměru první den v kalendářním měsíci.

■ Podmínky při právním jednání

NOZ sjednávání podmínek upravuje v § 548.

Podmínky jsou vedlejší ustanovení v právním úkonu, kterým se jeho účinnost činí závislou na určité skutečnosti, která nastat může, ale také nemusí (v právní teorii se někdy uvádějí podmínky mezi nahodilé složky právních úkonů). Podmínka sama se vždy zakládá na právním úkonu, na konkrétním projevu vůle. Je proto nutné ji odlišit od případů, kdy následky právního úkonu nenastávají na základě právního úkonu, ale jsou závislé na určité skutečnosti přímo ze zákona.

Pojmovým znakem podmínky je to, aby se vztahovala na nejistou skutečnost, která je zaměstnavateli nebo zaměstnanci neznámá. Předpokladem pro sjednání podmínky je, že určitá skutečnost má nastat teprve v budoucnosti a účastníkům pracovněprávního vztahu není známo, zda vůbec nastane (např. zda bude pracovní poměr zrušen ve zkušební době) nebo že je sice zřejmé, že určitě nastane, není ovšem známo, kdy k tomu dojde.

■ Možnost a dovolenost

Náležitostmi podmínky jsou její možnost a dovolenost. Možnost spočívá v tom, že skutečnost určená za podmínku nastane. Objektivní nemožnost znamená, že skutečnost, kterou podmínka předvídá, nemůže nastat proto, že tomu brání objektivní důvody. **Nemožnost podmínky má za následek neplatnost nebo neúčinnost právního úkonu v celém rozsahu.**

K podmínce nemožné, na kterou je vázán zánik práva nebo povinnosti, se nepřihlíží. Jestliže účastník, jemuž je nesplnění podmínky na prospěch, její splnění záměrně zmaří, stane se právní úkon nepodmíněným.

Ke splnění podmínky se nepřihlíží, způsobí-li její splnění záměrně účastník, který neměl právo tak učinit a jemuž je její splnění na prospěch. Nevyplývá-li z právního úkonu nebo jeho povahy něco jiného, má se za to, že podmínka je odkládací.

■ Druhy podmínek

Druhy podmínek rozlišuje NOZ na **odkládací** (suspensivní), to je takové, které vznik účinnosti právního úkonu činí závislým na tom, zda a kdy určitá nejistá skutečnost se stala nebo stane, a na podmínky **rozvazovací** (resolutivní), kdy zánik účinnosti právního úkonu je závislý na tom, že nastala nebo nastane určitá skutečnost. Při splnění odkládací podmínky nastupují účinky právního úkonu, při splnění rozvazovací podmínky dochází ke zrušení již nastalých právních účinků.

■ Příklady z personální praxe

V personální práci, se setkáváme s oběma druhy podmínek. ZP sice nemá pro jejich použití výslovné ustanovení, ale je a bude možné (po účinnosti NOZ) je v praxi i nadále používat.

■ Podmínka ve zkušební době

Např. je možné se v **písemné pracovní smlouvě dohodnout na tom, že oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době** (byla-li zkušební doba sjednána) musí být doručeno druhé straně nejpozději $\times$ dnů přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Tím dochází k ujednání rozvazovací podmínky pro účinné zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

■ Náhrada škody

Zaměstnavatel bude uplatňovat nárok na náhradu škody, pokud ji zaměstnanec zaměstnavateli způsobí (podmínka odkládací).

■ Nepřípustné podmínky

V pracovněprávních vztazích se velmi často uplatňují „podmínky“, o kterých se zaměstnavatelé domnívají, že jsou sjednány platně.

Podmínky mohou být dovolené a přípustné. To závisí na tom, zda se jejich ustanovení nepřičítá právu. Přitom může jít o rozpor se ZP, o jeho obcházení nebo o rozpor s dobrými mravy.

Podmínka může odporovat právu rozličným způsobem. Zejména tím, že právu odporuje samo

uskutečnění podmínky, nebo že se přičítá právu, když je účinnost právního úkonu vázána na určitou skutečnost anebo že se právu přičítá vůbec podmíněnost právního úkonu. Podmínka je rovněž neplatná, jestliže připouští diskriminaci nebo porušuje rovnost.

§ 19

(1) Soud přihledne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.

(2) Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.

(3) Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.

komentář k § 19

Uvedené ustanovení zužuje případy absolutní neplatnosti právního jednání jen na situace, kdy k tomuto jednání nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu a výslovně to stanoví ZP nebo zvláštní zákon. Jedná se např. o výpověď z pracovního poměru odborovému funkcionáři, kdy se vyžaduje souhlas odborového orgánu.

■ Relativní neplatnost

ZP tak z velké části „přechází“ na relativní neplatnost právního jednání. To znamená, že právní jednání je platné do doby, než ten, kdo neplatnost nezavinil, se jí nedovolal (nepodal návrh) a soud o tom rozhodl. Neplatnosti se může dovolat jen ten, kdo byl jeho neplatností dotčen. Jedná se o institut, který je určen k ochraně konkrétní osoby. **Osobou, která se může, ale také nemusí relativní neplatnosti dovolat, protože to záleží na její vůli, je v zásadě kdokoli.** Tedy každý, kdo byl nebo je právním jednáním dotčen, nebo ten, k jehož ochraně je sankce neplatnosti stanovena. Nemusí to být jen účastník. Vyňata však je osoba, která sama neplatnost způsobila (podle zásady „Nikdo se nemůže dovolávat vlastního pochybení“). Tato osoba se neplatnosti úkonu dovolat nemůže.

§ 20

Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

k omentář k § 20

ZP umožňuje smluvním stranám, aby vady právního jednání odstranily. Pokud se tak stane, bude právní jednání považováno za platné s právními účinky od jeho vzniku (sjednání, uzavření).

Dvoustranné právní jednání, kterým je pracovní smlouva a obě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, bude za určitých legislativních podmínek neplatné, nebude-li sjednáno v písemné formě. Této neplatnosti nebude možné se však dovolat, pokud se již započalo s plněním. V některých případech se však může jednat o faktický pracovní poměr nebo dohodu o práci konané mimo pracovní poměr nebo o sjednání pracovněprávního vztahu konkludentně.

Příklad

Dohoda o pracovní činnosti nebo pracovní smlouva byly sjednány ústně, i když ZP předepisuje písemnou formu.

Neplatnosti tohoto jednání se může dovolat ten, kdo ji nezavinil, zpravidla zaměstnanec. Pokud však již bylo započato s plněním (zaměstnanec započal práci podle smlouvy nebo dohody), není možné, aby se zaměstnanec neplatnosti dovolával. Ve většině případů toto ustanovení sleduje zvýšenou právní ochranu pro zaměstnance. Pro zaměstnavatele znamená nesjednání uvedených úkonů písemně porušení právní povinnosti a může mu být uložena pokuta inspektorátem práce až do částky 10 milionů korun.

§ 21

(1) Jsou-li pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti nebo jejich změny anebo dohoda podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a) uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není

v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.

(2) Zaměstnanec má právo od pracovní smlouvy, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti nebo jejich změny, které jsou uzavřeny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, odstoupit od okamžiku jejich uzavření, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů ode dne dodání jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance podle odstavce 1. Odstoupení musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Odstoupení je možné, jen pokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním.

k omentář k § 21

Toto ustanovení bylo do ZP zahrnuto novelou v důsledku směrnice EU související s informační povinností zaměstnavatele. Řeší situace, kdy je dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce uzavřena prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Novou úpravou je dána možnost zaměstnanci, aby v uvedených případech od dohody odstoupil.

Jedná se o významné zvýhodnění zaměstnance. Případné odstoupení by zřejmě znamenalo další vzájemné jednání o realizaci dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud by byl zájem dohodu uzavřít, a to zřejmě za jiných podmínek, než bylo navrhováno.

Podrobněji viz poznámka k § 337

§ 22

Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.

k omentář k § 22

Kolektivní smlouvy jsou významným pramenem práva. Závazky a nároky, které obsahují, rozšiřují okruh práv vyplývajících pro zaměstnance z pracovněprávního vztahu. Práva v pracovním procesu nemůžeme hledat jen v ZP a v prováděcích předpisech, ale i v kolektivních smlouvách, které jsou právními akty nižší právní síly.

Kolektivní smlouvy mohou uzavírat se zaměstnavateli pouze odborové organizace, nikoliv rady zaměstnanců.

■ Právo na stávku

V souvislosti se stávkami v některých podnicích se objevují dotazy, jaká je jejich právní úprava. **Právo na stávku je zaručeno Listinou základních práv a svobod** (dále jen „Listina“), která je součástí ústavního pořádku. Článek 27 odst. 4 Listiny zaručuje právo na stávku, ovšem za podmínek stanovených zákonem. Toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů. Zákon může rovněž omezit právo na stávku zaměstnancům státní správy a územní samosprávy ve funkcích, které určí.

■ Zákonná stávka

Právo na stávku je **ústavně zaručeno jen v mezích zákona o kolektivním vyjednávání**. Tento zákon stanoví od 1. ledna 2007 přesnější podmínky pro jeho realizaci. V ustanovení § 16 tohoto zákona se uvádí, že „nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany (zaměstnavatel a odborová organizace) nepožádají o řešení tohoto sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka“. Např. není-li uzavřena kolektivní smlouva pro nesouhlas s vyšší mzdových nároků, je stávka směřující k řešení těchto mzdových práv „zákonnou“ stávkou. Opakem by byla stávka k zajištění některých nároků, které vyplývají z již uzavřené kolektivní smlouvy. Tato práva mohou zaměstnanci uplatňovat jako kterékoliv jiné nároky vyplývající z pracovněprávního vztahu, takže stávka by nebyla právně opodstatněná.

■ Nároky zaměstnanců

V době účasti na stávce **nepřísluší zaměstnanci – účastník stávky mzda ani náhrada mzdy**. Účast na stávce se posuzuje jako omluvená nepřítomnost zaměstnance na pracovišti, ovšem za předpokladu, že soud nerozhodl o nezákonnosti stávky.

V případě, že by soud rozhodl o tom, že stávka je nezákonná, účast na ní po tomto

rozhodnutí se považuje za neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání.

Nezákonná je stávka např. tehdy, jestliže byla vyhlášena za jiným účelem, než je uzavření kolektivní smlouvy, nebo jestliže odborová organizace při jejím vyhlášení nesplnila výše uvedené podmínky. Za škodu vzniklou událostí, k níž došlo v průběhu stávky (např. úraz účastníka, škoda způsobená zaměstnavateli) odpovídá účastník stávky zaměstnavateli nebo zaměstnavatel účastník stávky. Nepostupuje se v těchto případech podle pracovněprávních předpisů, ale podle úpravy náhrady škody v občanském zákoníku. Znamená to např., že výše škody, kterou způsobí účastník stávky zaměstnavateli, není omezena čtyř a půl násobkem jeho průměrného výdělku a úraz, který se přihodí zaměstnanci, není považován za pracovní. Výjimkou jsou případy, kdy by zaměstnanec např. vykonával při stávce práce k zabezpečení ochrany zařízení zaměstnavatele a řídil se přitom jeho pokyny.

■ Ostatní stávky

Právo na stávku je **ústavně zaručeno jen v mezích zákona o kolektivním vyjednávání** (zákon č. 2/1991 Sb.). V ostatních případech zaručeno není, zůstává proto značně oslabeným právem. **Zaměstnavatel totiž může i ústavně nezaručenou stávku uznat jako oprávněnou a neodporovat jí a může omluvit nepřítomnost v práci bez náhrady mzdy účastníkům této stávky.** Jedná se pak o stejné důsledky jako u stávky podle zákona o kolektivním vyjednávání. Pokud však s tímto druhem stávky mimo kolektivní vyjednávání nesouhlasí, je oprávněn stávkujícím zaměstnancům neomluvit jejich nepřítomnost v práci a neposkytnout jim plnění z oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, která jsou podmíněna přítomností v práci nebo omluvenou absencí.

V jediném případě by nemohly účastníky stávky postihnout nepříznivé důsledky přerušení práce. Je to tehdy, kdyby občané a tedy zaměstnanci využili svého práva uvedeného v čl. 23 Listiny. Podle něj se mohou postavit na odpor proti každému, kdo by odstraňoval demokratický řád lidských práv a základních svobod, založený Listinou, jestliže činnost ústavních orgánů a účinné použití zákonných prostředků jsou znemožněny.

Účast na takové stávce by nemohla být považována za porušení právních povinností.

■ Výluka

Ve veřejnosti není dostatečně známe právo „výluka“, které je protějškem stávky zaměstnanců. **Výluka je plánovitě provedené zastavení práce zaměstnavatelem**, jehož cílem je rovněž prosazení hospodářských nebo sociálních požadavků. Může to být např. protiopatření k stávce zaměstnanců. Ústavně právně je Listina nezaručuje, avšak upravuje ji § 27 a násl. zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

§ 23

(1) V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

(2) Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.

(3) Kolektivní smlouva je

- a) podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,
- b) vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů¹⁰⁾ a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

(4) Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání¹¹⁾.

k omentář k § 23

Právní úprava § 23 ZP dává velký prostor pro kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, v nichž může být dohodnuta výše mzdy. **Kolektivní smlouva se tak vedle pracovní nebo jiné smlouvy (např. manažerské), vnitřní-**

ho mzdového předpisu a mzdového výměru stává důležitou právní formou sjednání mzdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Odstavec 1 § 23 ZP stanoví, že se nepřihlíží k povinnostem nebo ke zkrácení práv zaměstnanců, která jsou sjednána v kolektivní smlouvě. Takové jednání a ustanovení v kolektivní smlouvě je zdánlivé, nicotné, jako by vůbec nebylo sjednáno.

■ Mzdové nároky v kolektivní smlouvě

ZP v dalších mzdových ustanoveních upravuje jen nejnižší částky forem mezd. Např. za práci přesčas (§ 114 ZP) přísluší dosažená mzda zvýšená nejméně o čtvrtinu. Při kolektivním vyjednávání lze však sjednat náhradní volno nebo vyšší mzdu za práci přesčas.

Mzda se zaručuje i za práci ve svátek (§ 115 ZP). **Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.** Podrobnosti lze rovněž sjednat v kolektivních smlouvách.

Rovněž odměňování pracovní pohotovosti lze dojednat v kolektivní smlouvě. Zaměstnanci mají zaručeno nejméně 10 procent průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak (§ 140 ZP).

Ze mzdových nároků lze v kolektivní smlouvě dále sjednat za:

- noční práci vyšší nebo nižší příplatek než 10 % průměrného výdělku (§ 116 ZP),
- dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP) vyšší příplatek než 10 % částky minimální mzdy,
- práci v sobotu a v neděli vyšší nebo nižší příplatek než 10 % průměrného výdělku zaměstnance.

Dále může být např. sjednána výše naturální mzdy vyplácená v penězích, která musí být nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo plat nebo na některou její složku, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo

v kolektivní smlouvě sjednáno kratší než měsíční období splatnosti mzdy.

■ Delší dovolená

Zaměstnavatelé, jejichž odměňování je závislé na státním rozpočtu, nemají možnost prodlužovat dovolenou. ZP stanoví, že zaměstnancům těchto zaměstnavatelů přísluší dovolená o 1 týden delší, než činí základní výměra, tedy 5 kalendářních týdnů (§ 213 odst. 2 ZP). Zaměstnancům tzv. nepodnikatelských subjektů tak přísluší při splnění stanovených podmínek právo na 5 týdnů dovolené. Další prodloužení dovolené těmto zaměstnancům však není možné, a to ani v kolektivní smlouvě. Zákon rovněž nepřipouští prodlužování dovolené pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol, jejichž zákonná dovolená činí 8 týdnů.

ZP však umožňuje, aby každý zaměstnavatel tzv. podnikatelského charakteru prodloužil dovolenou, a bude záležet jen na něm, jaký rozsah podle svých finančních i výrobních možností zvolí. Dovolená může být v rozsahu pěti nebo třeba i osmi týdnů, ZP ji neomezuje. Není vyloučeno, aby zaměstnavatel prodloužil dovolenou pouze určitým skupinám zaměstnanců, např. delší dovolenou přiznal zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele delší počet let, nebo zaměstnancům konajícím práce fyzicky nebo duševně náročné. Zaměstnavatel však musí při takovém prodloužení dovolené respektovat úpravu rovného zacházení.

Zaměstnavatel může diferencovat, např. podle věku zaměstnanců nebo podle druhu nebo obtížnosti práce či pracovního prostředí. Stanovená délka dovolené je pak závazná pro všechny zaměstnance. Zaměstnanci podnikatelských subjektů mohou mít dovolenou v délce několika týdnů nad základní limit 4 kalendářních týdnů, zaměstnanci nepodnikatelských subjektů vždy 5 kalendářních týdnů.

■ Jednou ze stran kolektivní smlouvy jsou zaměstnavatelé

Jsou to i občané, kteří podnikají, pokud jsou zapsáni v obchodním rejstříku. Dále to mohou být fyzické osoby, které při podnikání zaměstnávají za-

městnance. I tito občané, kteří v pracovněprávním vztahu zaměstnávají druhé občany, mohou být účastníky kolektivní smlouvy a také ji uzavírat.

Podmínkou pro možnost sjednání kolektivní smlouvy vyššího stupně je existence tzv. organizace zaměstnavatelů (např. svazy, sdružení, asociace). Tyto smlouvy se uzavírají pro větší počet zaměstnanců mezi těmito organizacemi a příslušným vyšším odborovým orgánem.

Druhou stranou uzavírající kolektivní smlouvu je příslušný odborový orgán. Může to být odborová organizace jako celek nebo její organizační jednotka (např. základní organizace). Ta však za podmínky, že má podle stanov právní subjektivitu. Jménem organizace jedná její oprávněný orgán, např. závodní výbor.

Kolektivní smlouvy jsou podle ZP (§ 23) podnikové – uzavřené mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem, nebo vyššího stupně – uzavřené pro větší počet zaměstnanců mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizací nebo mezi organizacemi zaměstnavatelů.

Zaměstnavatelé a odborové organizace vycházejí při přípravě a uzavírání kolektivních smluv zejména z ustanovení § 22 až § 29 ZP. Význam kolektivní smlouvy je zdůrazněn v § 23 odst. 1, neboť i napříště má „předešlým“ kolektivní smlouvě příslušet odchylná úprava mzdových a dalších práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

§ 24

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance.

(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

(3) Jestliže se odborové organizace neshodnou ve lhůtě 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na postupu podle odstavce 2, jsou povinny o této skutečnosti zaměstnavatele bez odkladu informovat. Zaměstnavatel je oprávněn uzavírat

kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, pokud

- a) zaměstnavatel po marném uplynutí lhůty určené pro nalezení shody mezi odborovými organizacemi na postupu podle odstavce 2 zveřejnil způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu,
- b) uplynula lhůta 30 dnů od oznámení zaměstnavatele podle písmene a) a
- c) zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru neprojevili nesouhlas s postupem uvedeným v oznámení zaměstnavatele způsobem podle odstavce 4.

(4) Kolektivní smlouva podle odstavce 3 nemůže být uzavřena, pokud nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení zaměstnavatele podle odstavce 3 písm. a) písemně prohlásí, že nesouhlasí s tímto postupem uzavírání kolektivní smlouvy, a toto prohlášení doručí zaměstnavateli.

(5) Jestliže nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve svém prohlášení podle odstavce 4 určí odborovou organizaci nebo více odborových organizací, s nimiž by měla být uzavřena kolektivní smlouva, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s touto odborovou organizací nebo těmito více odborovými organizacemi.

(6) Ostatní odborové organizace, které nemají největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, nebo nebyly určeny nadpoloviční většinou všech zaměstnanců zaměstnavatele podle odstavce 5, mají právo na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy podle odstavce 3 nebo 5 a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen projednat předložený návrh kolektivní smlouvy s ostatními odborovými organizacemi

bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů od zahájení tohoto jednání. Závěrečný návrh kolektivní smlouvy je zaměstnavatel povinen s ostatními odborovými organizacemi projednat před uzavřením kolektivní smlouvy.

(7) Není-li kolektivní smlouva uzavřena postupem podle odstavce 3 nebo 5 ve lhůtě do 6 měsíců ode dne, kdy podle odstavce 3 písm. a) došlo k oznámení zaměstnancům, nebo ode dne, kdy podle odstavců 4 a 5 bylo zaměstnavateli doručeno prohlášení zaměstnanců, právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu podle odstavce 3 nebo 5 zaniká.

k omentář k § 24

*Zaměstnavatelé a odborové organizace vycházejí při přípravě a uzavírání kolektivní smlouvy (dále KS) zejména z ustanovení § 22 až § 29 ZP. Význam KS je zdůrazněn v § 23 odst. 1, tohoto zákona, neboť KS přísluší odchylná úprava mzdových, platových a dalších práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. V § 23 ZP se uvádí, že KS je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. Není však možné sjednávat povinnosti nebo zkracovat práva zaměstnanců. **K takovému jednání by se nepřihlíželo.** Tato formulace odstranila problémy, které se v praxi vyskytovaly, zejména ve vazbě na poskytování některých peněžitých plnění.*

*Druhou stranou uzavírající KS je **příslušný odborový orgán**. Může to být odborová organizace jako celek nebo její organizační jednotka (např. základní organizace). Ta však za podmínky, že má podle stanov právní subjektivitu. Jméno organizace jedná její oprávněný orgán, např. zástupní výbor.*

KS jsou podle ZP (§ 23) podnikové – uzavřené mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem, nebo vyššího stupně – uzavřené pro větší počet zaměstnanců mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizací nebo mezi organizacemi zaměstnavatelů.

Podmínkou pro možnost sjednání KS vyššího stupně je existence tzv. organizace zaměstnavatelů (např. svazy, sdružení, asociace). Tyto smlouvy se uzavírají pro větší počet zaměstnanců mezi

těmito organizacemi a příslušným vyšším odborovým orgánem (§ 23 odst. 3 ZP).

■ **Jednání o uzavření KS**

Podle § 24 odst. 1 ZP odborová organizace uzavírá KS rovněž za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Na pracovištích však může existovat i několik odborových organizací. Pak musí zaměstnavatel jednat o uzavření KS se všemi odborovými organizacemi, které vystupují a jednají s právními důsledky společně pro všechny zaměstnance a ve vzájemné shodě. Může však dojít k jiné dohodě.

Záporem této právní úpravy bylo, že kterákoliv, třeba sebemenší a sebestředně reprezentativní odborová organizace, mohla kolektivní vyjednávání zablokovat. K odstranění rizika zablokování kolektivního vyjednávání zcela nereprezentativními odborovými organizacemi má přispět doplnění tohoto ustanovení.

I nadále se bude vycházet z kolektivního vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Pokud nebude dosaženo shody ve lhůtě 30 dnů od zahájení vzájemných jednání odborových organizací, je zaměstnavatel oprávněn spustit legislativním návrhem nově zaváděný mechanismus, kterým bude vybrána nejreprezentativnější odborová organizace nebo více odborových organizací. Bude se jednat o odborovou organizaci, která má největší počet členů.

■ **Nesouhlas zaměstnanců**

Po uplynutí lhůty 30 dnů oznámí zaměstnavatel zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi uzavře KS.

K tomuto postupu nemůže dojít tehdy, jestliže nadpoloviční většina všech zaměstnanců ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení zaměstnavatele písemně prohlásí, že nesouhlasí s tímto postupem uzavírání KS. **Zaměstnanci při tomto prohlášení mohou určit odborovou organizaci, s níž by měla být uzavřena KS.** Zaměstnavatel je pak oprávněn uzavřít KS s touto nebo více odborovými organizacemi. Ostatní odborové organizace mají pak právo na informaci o zahájení jednání o uzavření KS. Rovněž mohou požado-

vat projednání předloženého a závěrečného návrhu KS se zaměstnavatelem. Ten je pak povinen projednat předložený návrh KS s ostatními odborovými organizacemi, nejpozději však do 7 dnů od zahájení jednání. Závěrečný návrh KS je pak zaměstnavatel povinen projednat s ostatními odborovými organizacemi před uzavřením KS. Nemá-li KS uzavřena uvedeným postupem ve lhůtě do 6 měsíců ode dne, kdy došlo k oznámení zaměstnancům nebo ode dne, kdy bylo zaměstnavateli doručeno prohlášení zaměstnanců, právo zaměstnavatele uzavřít KS zaniká.

■ **Podniková kolektivní smlouva**

Podle dřívější úpravy § 27 ZP kolektivní smlouva vyššího stupně (KSVS), jejíž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele v určitém odvětví, nebyla na základě výjimek podle § 7a zákona o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb. závazná pro zaměstnavatele v daném odvětví, pro které je závazná jiná KSVS. **V důsledku novely ZP došlo od 1. srpna 2024 k omezení této výjimky.** Tím se rozšiřuje závaznost KSVS na ty zaměstnavatele, na které se vztahuje jiná KSVS. Vzhledem k tomu, že může docházet ke kolizi znění ustanovení těchto dvou kolektivních smluv, tj. KSVS, jejíž závaznost rozšířena není a KSVS rozšířená, upravil se vztah těchto dvou smluv v § 27 odst. 2 ZP. V případě, kdy ujednání kolektivní smlouvy vyššího stupně upraví práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena, nebude se k nim přihlížet.

Toto ustanovení uvádí, že **podnikovou kolektivní smlouvu mohou uzavírat zaměstnavatelé nebo několik zaměstnavatelů a odborová organizace nebo více odborových organizací.** Tím se vytvoří předpoklad pro ratifikaci úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154/1981, o podpoře kolektivního vyjednávání, kterou není Česká republika vázána s tím, že předpoklady pro přistoupení k ní se novým zákoníkem práce vytvoří. Tato úprava umožní, aby strany mohly uzavřít případně i tzv. skupinovou kolektivní smlouvu, například v uskupení podniků vlastnicky propojených do koncernů.

Kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavírají organizace zaměstnavatelů a odboro-

vé organizace. Pro větší jasnost se odkazuje na § 16 odst. 2 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění zákona č. 300/1990 Sb., aby bylo zřejmé, že se jedná o organizace, které byly založeny zejména k naplnění úmluv Mezinárodní organizace práce č. 87/1948, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (č. 489/1990 Sb.) a č. 98/1949, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (č. 470/1990 Sb.). ZP zachovává dřívější princip, že je kolektivní smlouva uzavírána i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. To znamená, že i těmto zaměstnancům vznikají nároky, zejména mzdového charakteru, sjednané v kolektivní smlouvě.

§ 25

(1) Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany.

(2) Kolektivní smlouva je závazná také pro

- a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,
- b) zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
- c) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

(3) Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.

(4) Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

k omentář k § 25

Spory z kolektivních smluv vyplývají z individuálních a kolektivních nároků. Individuální nároky mohou uplatňovat jednotliví zaměstnanci (§ 25 odst. 4 ZP), jako kolektivní jsou

charakterizovány závazky z kolektivních smluv, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům a mohou je uplatňovat např. všichni zaměstnanci nebo skupiny v závislosti na členění pracoviště, např. provozy, dílny, cechy apod. (§ 10 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání).

Nároky vznikající jednotlivým zaměstnancům (tzv. individuální nároky) jsou v kolektivních smlouvách zejména mzdového nebo platového charakteru, jako je výše mzdy, různé příplatky, odměny, odchodné, zvýšení důstupného, osobní příplatky, náhrada mzdy v souvislosti se zvyšováním nebo prohlubováním kvalifikace, delší dovolená, náhrada mzdy při pracovním volnu pro překážku v práci apod.

Jejich dodržování může kontrolovat inspektorát práce (zákon č. 251/2005 Sb.). Pokud zaměstnavatel tyto nároky neposkytne, mohou je zaměstnanci uplatňovat u příslušného soudu jako nároky z pracovního poměru nebo z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, směřují ke zlepšování pracovního prostředí, pracovních podmínek žen a mladistvých, k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, závodnímu stravování, hygienickým a klimatickým požadavkům, rekreaci apod. Jejich uplatňování je odlišné od individuálních nároků. Rozhodují je nebo zprostředkovávají jejich vyřešení (např. dohodou, smírem) tzv. zprostředkovatelé a rozhodci. Kterákoliv smluvní strana (zaměstnavatel nebo odbory) si může zvolit zprostředkovatele nebo rozhodce. Na rozdíl od uplatňování nároků, které vznikají jednotlivým zaměstnancům, spory ze závazků, z nichž nevznikají jednotlivé nároky, se v „první“ instanci neuplatňují u soudu, ale právě u zprostředkovatele nebo rozhodce.

Bližší podmínky jsou stanoveny v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Nejříve by spor měl řešit zprostředkovatel (§ 11 zákona č. 2/1991 Sb.). Žádost o řešení sporu zprostředkovatelem se předkládá písemně na Ministerstvo práce a sociálních věcí a je třeba v ní uvést předmět sporu i předchozí postup při jeho řešení. K žádosti musí být připojeno písemné stanovisko druhé smluvní strany. Ministerstvo vede seznam zprostředkovatelů a rozhodců. Do seznamu zprostředkovatelů může být zapsána osoba,

která je bezúhonná, má ukončené vysokoškolské vzdělání právnického nebo ekonomického směru a má osobní vlastnosti, které dávají předpoklady pro řádné a nestranné vykonávání činnosti zprostředkovatele.

Mezi zprostředkovatele může být zapsána i právnická osoba (třeba i zahraniční), pokud se věnuje výzkumné, ekonomické nebo poradenské činnosti zejména v pracovněprávních vztazích a jestliže má pracovníky vhodné pro činnost zprostředkovatele, kteří splňují uvedené podmínky.

Řízení před zprostředkovatelem je neúspěšné, jestliže spor není vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem na jiné osobě. Je-li řízení před zprostředkovatelem neúspěšné, mohou smluvní strany společně požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí o určení zprostředkovatele nového. Náklady tohoto řízení hradí každá ze smluvních stran jednou polovinou.

Nedojde-li k dohodě mezi smluvními stranami, navrhne zprostředkovatel řešení sporu a ve sporu rozhodne rozhodce.

§ 26

(1) Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

(2) Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.

(3) Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

komentář k § 26

Účinnost kolektivní smlouvy se vymezuje tak, aby byla zajištěna právní jistota smluvních stran. V praxi se často stávalo, že účinnost kolektivní smlouvy byla vymezena do uzavření nové kolektivní smlouvy. Tato neurčitost působila značné problémy a vedla k právní nejistotě, zejména v těch případech, kdy se nedařilo další kolektivní smlouvu uzavřít. Proto se stanoví, že kolektivní smlouva musí obsahovat údaj o nejzazší době její účinnosti.

U kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou se uplatní výpovědní doba v délce 6 měsíců. **Kolektivní smlouvu lze vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne její účinnosti.** To znamená, že kolektivní smlouva uzavřená na dobu neurčitou bude účinná minimálně dvanáct měsíců. Tento stabilizační proek je výhodný pro oba smluvní partnery a zaručuje sociální smír po dobu jednoho roku, na kterou je převážná většina kolektivních smluv v praxi uzavírána.

§ 27

(1) K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.

(2) K ujednáním kolektivní smlouvy vyššího stupně, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejichž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele podle jiného právního předpisu¹¹, se nepřihlíží.

(3) Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže písemnosti, jinak se k ní nepřihlíží.

komentář k § 27

Podniková kolektivní smlouva je neplatná v té části, která upravuje práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně. K takovému závazku se nepřihlíží, proto je v zákoně upravena nepodkročitelnost práv a povinností z pracovněprávních vztahů vyplývajících z kolektivní smlouvy vyššího stupně. **Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně, ji-**

nak se k ní nepřihlíží. Rovněž musí být na téže listině podpisy obou smluvních stran.

§ 28

(1) Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou.

(2) Není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy.

(3) Kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.

komentář k § 28

Pro kolektivní smlouvu se **nepoužijí** ustanovení NOZ a není možné ji nahradit žádnou jinou smlouvou.

§ 29

Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.

komentář k § 29

Účastníci kolektivní smlouvy jsou **povinni seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy** nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Povinnost k seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy je dána oběma smluvními stranám přímo v ZP.

ČÁST DRUHÁ PRACOVNÍ POMĚR

HLAVA I POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 30

(1) Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplyvá-li ze zvláštního právního předpisu¹²⁾ jiný postup; předpoklady

kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.

(2) Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

komentář k § 30

Pokud zaměstnavatel hodlá obsadit určité pracovní místo výběrovým řízením, je povinen zveřejnit podmínky výběrového řízení. Dojde-li v důsledku nedodržení vyhlášených podmínek ze strany zaměstnavatele nebo fyzické osoby ke škodě na straně druhého zúčastněného subjektu, je ten, jehož zaviněným chováním ke škodě došlo, povinen tuto škodu nahradit, přičemž náhrada škody se řídí občanským zákoníkem.

Zaměstnavatel smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru nebo před uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vyžadovat od fyzické osoby, která se u něho uchází o zaměstnání nebo od jiných osob jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s přijetím do zaměstnání. V souladu s nařízením EU s označením GDPR, o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, se tak ještě před vznikem pracovního vztahu u zaměstnavatele zamezuje nadbytečnému shromažďování údajů o budoucím zaměstnanci a tím i jejich možnému zneužití.

Podle § 30 odst. 2 ZP zaměstnavatel smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat od fyzické osoby, která se u něho uchází o zaměstnání, nebo od jiných osob jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s přijetím do zaměstnání. Tím se ještě před vznikem pracovního vztahu u zaměstnavatele zamezuje nadbytečnému shromažďování údajů o budoucím zaměstnanci a tím i jejich možnému zneužití.

Výběrové řízení, v němž se „hledá“ vhodný zaměstnanec, musí zaměstnavatel vést neutrálně a nesmí odrazovat fyzické osoby z hlediska pohlaví, rasy, vřvy, věku apod.

Výběr zaměstnanců se musí provádět tak, aby nedocházelo k diskriminaci zaměstnan-

ců nebo k porušování zásady rovnosti, která se uplatňuje v pracovněprávních vztazích.

Je proto zakázán takový postup zaměstnavatelů při výběru zaměstnanců, v němž by zjišťovali další a jiné údaje, které nesouvisí s pracovním uplatněním (např. informace o příbuzných, vyznamenáních, rodinný stav, počet dětí apod.).

Výjimka platí pouze pro případy, kdy vyžadování těchto údajů je odůvodněno podstatným a rozhodujícím požadavkem pro výkon zaměstnání, které má občan vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Jestliže např. pro výkon zaměstnání, který je spojen s hmotnou zainteresovaností, a vyžadují se k němu určité bezúhonnostní předpoklady, je zřejmě správným požadavkem zaměstnavatele na výpis z rejstříku trestu zaměstnance.

U některých profesí, např. u **pedagogických pracovníků, musí zaměstnavatel vyžadovat výpis z rejstříku trestů ve všech případech.** Nelze však obecně tvrdit, že některé údaje musí zaměstnavatelé vyžadovat vždy. Záleží na charakteru a druhu práce.

Exkurs

■ Povinné výběrové řízení u úředníků

Výběrové řízení zavedl zákon č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků jako povinnost pro vymezený seznam funkcí. Jde o jmenování do funkce vedoucího úředníka a vedoucího úřadu a pro vznik pracovního poměru úředníka zařazeného v krajském úřadu, v Magistrátu hlavního města Prahy, v obecním úřadě obce s rozšířenou působností, v pověřeném obecním úřadě, v úřadu městského obvodu nebo městské části územně členěného statutárního města nebo městské části města Prahy, kterému je svěřen výkon přenesené působnosti v rozsahu pověřeného obecního úřadu. Výběrové řízení se neuskutečňuje u obsazování funkčních míst u obcí, které nemají rozšířenou působnost nebo nejsou pověřeny obcemi.

Obdobně jako u veřejné výzvy a ze stejných důvodů je vyhlášení výběrového řízení **povinné veřejné.** Účelem výběrového řízení je zajistit, aby schopnosti uchazečů byly objektivně posouzeny. K tomu slouží zejména

zřízení výběrové komise, která je poradním orgánem osoby, která vykonává úkoly zaměstnavatele. Konečné rozhodnutí o výběru mezi uchazeči splňujícími stanovené předpoklady a požadavky přísluší osobě pověřené výkonem úkolů zaměstnavatele podle zvláštních zákonů (zákon č. 128/2000 Sb., č. 129/2000 Sb. a č. 131/2000 Sb., ve znění zákona č. 145/2000 Sb.) Tím je v případě vedoucího úřadu starosta nebo primátor, v případě vedoucích odborů rada ÚSC a v případě ostatních zaměstnanců vedoucí úřadu. Podrobná zákonná úprava postupu ve výběrovém řízení poskytuje jeho účastníkům záruky spravedlivého zacházení. Pokud by nepředcházelo vzniku pracovního poměru na funkce stanovené zákonem výběrové řízení, je tento pracovní poměr neplatný.

■ Výběrové řízení u zaměstnanců

Výběrové řízení u zaměstnanců ÚSC, kteří nejsou úředníky, se provádí podle § 30 ZP.

Pokud zaměstnavatel (např. obec, město, kraj) hodlá obsadit určité pracovní místo výběrovým řízením, je povinen zveřejnit podmínky výběrového řízení. Dojde-li v důsledku nedodržení vyhlášených podmínek ze strany zaměstnavatele nebo fyzické osoby ke škodě na straně druhého zúčastněného subjektu, je ten, jehož zaviněným chováním ke škodě došlo, povinen tuto škodu nahradit, přičemž náhrada škody se řídí občanským zákoníkem.

§ 31

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

komentář k § 31

Před uzavřením pracovní smlouvy, nebo před jmenováním na pracovní místo, musí být fyzická osoba, která se uchází o konkrétní zaměstnání, zaměstnavatelem seznámena s právy a povinnostmi, které pro ni z tohoto právního úkonu vyplynou, a s pracovními podmínkami, podmín-

kami odměňování a specifickými povinnostmi, které z uzavřeného právního vztahu vyplývají ze zvláštních právních předpisů ve vztahu k vykonávané práci.

Písemnou informaci musí dát zaměstnavatel zaměstnanci i tehdy, nebyla-li pracovní smlouva vůbec sjednána, např. pracuje-li zaměstnanec jen podle ústního dojednání. Zaměstnavatel povinnost může splnit i tím, že odkáže zaměstnance na příslušný právní předpis, ovšem jen v údajích, které se týkají dovozní, výpočetní doby, stanovení týdenní pracovní doby a jejího rozvržení. Tuto povinnost nemá při sjednání pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc.

Zaměstnavatel musí zaměstnance seznámit s právy a povinnostmi, které by pro něj vyplývaly z pracovní smlouvy, s pracovními a mzdovými podmínkami. Rovněž by měl budoucího zaměstnance seznámit s obsahem pracovního řádu, případně vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou a dalšími vnitrofiremními opatřeními.

■ Kdo informuje?

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance přímo, např. prostřednictvím vedoucích zaměstnanců, na pracovní poradě apod. Působí-li u něj odborová organizace nebo rada zaměstnanců či zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, má úlohu ulehčenu. Informační povinnost může splnit prostřednictvím těchto orgánů. Např. bude informovat odborový orgán a na něm pak záleží, jaké zvolí formy „přenosu“ informací pro všechny zaměstnance. Vhodný způsob může být např. využití odborové schůze, konference, porady úsekových důvěrníků apod.

Nález Ústavního soudu k zákoníku práce z 12. 3. 2008 připouští, aby vedle sebe na pracovišti působily odborová organizace i rada zaměstnanců. Tomu odpovídá ZP. Podle znění § 276 odstavec 1 ZP působí-i u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit stanovené povinnosti vůči všem, těmto zástupcům, pokud se zástupci nedohodnou mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. Informování zaměstnanců a projednání s nimi se tak uskutečňuje na partnerské úrovni odpovídající předmě-

tu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení.

§ 32

V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce.

komentář k § 32

Mezi nejdůležitější právní předpisy, které upravují oblast pracovní lékařské péče a stanoví povinnosti zaměstnavatelům, patří: zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (dále jen „zákon“). Některá jeho ustanovení provádí a specifikuje vyhláška č. 79/2013 Sb. o pracovních lékařských službách a některých formách posudkové péče (dále jen „vyhláška“).

V tomto předpise došlo od 1. 1. 2023 vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 452/2002 Sb. k zásadním změnám, které ovlivňují oblast pracovní lékařské péče zaměstnavatele.

■ Hodnocení zdravotního stavu

Obsahem pracovních lékařských služeb je zejména **hodnocení zdravotního stavu** zaměstnanců nebo osob ucházejících se o zaměstnání. Do toho lze zahrnout zjišťování vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdravotní stav zaměstnanců, hodnocení výsledků sledování zátěže organismu zaměstnanců působením rizikových faktorů pracovního prostředí, zpracování rozborů vzniku a příčin pracovních úrazů, výskytu nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí.

Mezi úkoly, které smluvní lékař plní při hodnocení zdravotního stavu patří dále sledování vlivů rizikových faktorů pracovních podmínek, které se mohou projevit nepříznivě i po delší době na zdraví zaměstnanců. Nezanedbatelné je hodnocení údajů o vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a podmínek na zdraví zaměstnanců a s tím související nemocnosti.

■ Smlouva mezi lékařem a zaměstnavatelem

Zákon i vyhláška při vymezování povinností v pracovních lékařských službách uvádějí pojem

„smluvní lékař“. Každý zaměstnavatel, který nemá vlastní závodní zdravotnické zařízení, musí mít uzavřenu smlouvu s příslušným poskytovatelem těchto služeb. Dříve tuto povinnost obsahoval poměrně „letitý“ a zastaralý zákon č. 20/1966 Sb., který byl od 1. dubna 2012 zrušen. Nyní je povinnost k uzavření písemné smlouvy s lékařem stanovena v zákoně v § 54 odstavec 2 písm. a). Smlouva by měla obsahovat podrobně rozpracované závazky a formy spolupráce. Uzavírá se podle § 1746 odst. 2 občanského zákoníku (nepojmenovaná – inominátní smlouva). Dříve uzavřené smlouvy např. podle obchodního zákoníku zůstávají však i po účinnosti nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., v platnosti.

Pracovně lékařské služby může provádět lékař i v pracovněprávním vztahu v podobě pracovní smlouvy nebo dohody konané mimo pracovní poměr.

V závazcích pro zaměstnavatele má největší význam obsahová náplň činností poskytovaných prostřednictvím závodní preventivní péče, v čem tato činnost bude spočívat, komu a kdy bude poskytována.

Vyhláška umožňuje, aby zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu o poskytování pracovně lékařských služeb s více poskytovateli těchto služeb (lékaři). Předpokladem je, že je to vzhledem k počtu zaměstnanců nebo umístění jednotlivých pracovišť účelné.

■ Povinnosti lékaře

Mezi závazky lékaře by měly být v **písemné smlouvě (dohodě)** např. uvedeny povinnosti, které jsou konkretizovány ve vyhlášce (viz shora) a dále v obecném pojetí:

- odborná poradenská činnost pro zaměstnavatele a zástupce zaměstnanců v otázkách fyziologie a ergonomie práce, toxikologie, při úpravách pracovních míst, projektování a konstrukci pracovišť apod.,
- dohled nad pracovními podmínkami za účelem ověřování zdravotní náročnosti práce, vyhledávání nesprávně upravených pracovních míst apod.,
- dohled nad zdravím zaměstnanců, zejména provádění lékařských preventivních vstupních,

periodických i řadových prohlídek, posuzování zdravotní způsobilosti k práci v konkrétních pracovních podmínkách,

- pravidelné kontroly pracovišť, podíl na zajišťování a organizování poskytování první pomoci, spoluúčast na rozbořech pracovní úrazovosti,
- vést dokumentaci o pracovně lékařských službách prováděných pro zaměstnavatele apod.

Tomu odpovídají povinnosti zaměstnance. Je povinen podrobit se lékařským prohlídkám, očkovaní, vyšetření a diagnostickým zkouškám stanoveným zvláštními, zejména zdravotnickými právními předpisy. Jde např. o posuzování zdravotní způsobilosti k práci, vstupní, periodické, mimořádné a výstupní prohlídky apod.

■ Lékařský dohled na pracovišti

Změny v povinnostech lékařů jsou v dohledu na pracovištích za účelem zjišťování a hodnocení pracovních rizikových faktorů. **Dohled lékař vykonává nejméně jedenkrát za 3 roky (dříve za 2 roky), jde-li o práce zařazené do kategorie druhé rizikové, třetí a čtvrté podle zákona o ochraně veřejného zdraví č. 258/2000 Sb. anebo, jde-li o profesní riziko nebo jsou-li pro tyto práce stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti jiným právním předpisem.**

U ostatních prací zařazených v kategorii první a druhé podle zákona o ochraně veřejného zdraví se dohled provádí, pokud tak zaměstnavatel stanoví nebo pokud si jej vyžádá poskytovatel pracovně lékařských služeb. V těchto případech frekvenci stanoví zaměstnavatel v dohodě s poskytovatelem pracovně lékařských služeb s ohledem na charakter provozu a výskyt rizikových faktorů. Dohled se neprovádí v dopravních prostředcích zaměstnavatele.

■ Povinnosti zaměstnavatele

Základní povinnosti zaměstnavatelů v souvislosti se zdravotním stavem zaměstnanců jsou uvedeny v § 103 odstavec 1 písm. a) ZP. Nesmí připustit, aby zaměstnanci vykonávali zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti. **Naproti tomu zaměstnanec může odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bez-**

prostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví. Odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance a nejde tedy o porušení pracovní kázně.

Zaměstnavatel je povinen

- umožnit pověřeným zaměstnancům poskytovatele pracovně lékařských služeb vstup na každé své pracoviště a sdělit jim informace potřebné k hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví na pracovišti,
- při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků,
- při odesílání zaměstnance k pracovně lékařské prohlídce vybavit jej žádostí obsahující údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení zaměstnance požadováno,
- odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovně lékařskou prohlídku, pokud o to zaměstnanec požádal.

Praxe pocítovala jako nedostatek, že zaměstnavatel nemohl vyslat zaměstnance k lékařské prohlídce při jeho možné zdravotní nezpůsobilosti k práci. Tento problém zákon v § 55 odstavec 5 odstraňuje. Zaměstnavatel má právo vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovně lékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti k práci.

Povinnosti zaměstnance

Zákon stanoví významné povinnosti zaměstnancům. Jsou povinni se podrobit pracovně lékařským prohlídkám a posuzování zdravotní způsobilosti k práci u poskytovatele služby, s nímž má zaměstnavatel uzavřenu písemnou smlouvu a sdělit všechny známé skutečnosti související s ochranou při práci. Musí se rovněž podrobit pracovně lékařským službám nařízeným podle jiného právního předpisu. Jedná-li se o vstupní lékařskou prohlídku na práci, která je zařazena do I. nebo II. rizikové kategorie, může ji zaměstnanec vykonat u „svého“ lékaře.

Pracovně lékařské prohlídky

Vyhláška č. 452/2022 Sb., v § 9 uvádí, že pracovně lékařskými prohlídkami jsou

- vstupní prohlídka, prohlídka periodická a prohlídka mimořádná, které se provádějí za úče-

lem posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci,

- periodické prohlídky,
- výstupní lékařská prohlídka (není povinná),
- lékařská prohlídka po skončení rizikové práce (následná prohlídka).
- vstupní prohlídka

Vstupní lékařská prohlídka – změny

Zákoník práce v § 32 uvádí, že v případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce. Zvláštním právním předpisem je zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Podrobnosti jsou upraveny v § 59 tohoto zákona, se změnami od 1. června v souvislosti s novelou ZP.

Vstupní lékařská prohlídka je povinná, jestliže osoba ucházející se o zaměstnání je zařazena k práci, která je v kategorii druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté podle zákona o ochraně veřejného zdraví (zákon č. 258/2000 Sb.).

DŮLEŽITÉ

Rovněž je prohlídka povinná, jestliže součástí této práce je činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem. Zaměstnavatel může však vyžadovat vstupní prohlídku, má-li o pochybnosti o zdravotním stavu uchazeče k práci, která sice není rizikovou, ale zaměstnanec ji má vykonávat podle dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Vstupní lékařskou prohlídku musí zaměstnavatel vyžadovat vždy u mladistvého zaměstnance před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci.

V žádném případě **není možné považovat za neplatnou pracovní smlouvu, jestliže nebyla vykonána vstupní lékařská prohlídka.** Přesto se tyto negativní tendence v personální praxi projevují. Jedná se „jen“ o porušení právní povinnosti ze strany zaměstnavatele, který nemá lékařsky ověřeno, zda je zaměstnanec schopen vykonávat zvolenou práci.

Zaměstnavatel zajistí vstupní lékařskou prohlídku v těchto případech, a zaměstnanec je povinen ji absolvovat, jestliže by měla být budoucí práce podle zákona o ochraně veřejného zdraví (zákon č. 258/2000 Sb.) prací rizikovou nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy. Zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat též, má-li **pochybnosti o zdravotní způsobilosti** osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

■ Úhrada vstupní prohlídky

Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání. **Zaměstnavatel osobě ucházející se o zaměstnání vstupní lékařskou prohlídku uhradí, jestliže s ní uzavře pracovní smlouvu (např. pracovní poměr nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) nebo obdobný vztah.** Zaměstnavatel prohlídku nehradí, jestliže osoba ucházející se o zaměstnání se s případným zaměstnavatelem dohodne o její úhradě i v případě neuzavření pracovní smlouvy nebo obdobného vztahu, anebo stanoví-li právní předpis jinak. Jde-li o vstupní prohlídku, kterou se posuzuje zdravotní způsobilost uchazeče o práci v noc i, hradí ji vždy zaměstnavatel.

Uhradí-li prohlídku zaměstnavatel, je možné výdaj za ní zahrnout do nákladů zaměstnavatele podle § 24 odstavec 2 zákona o daních z příjmů. Bylo by však v rozporu se zákonem, kdyby zaměstnavatel stanovil ve svém vlastním opatření (např. ve vnitřním předpise) nebo sjednal se zaměstnancem, že lékařskou prohlídku bude hradit **až po uplynutí zkušební doby** po jeho nástupu do pracovního poměru. Může např. stanovit ve vnitřním předpise nebo sjednat v kolektivní smlouvě, že bude vstupní prohlídku hradit ve všech případech. I když by nebyl uzavřen pracovní smlouva, vztah.

■ Periodické prohlídky nejsou povinné

K největším změnám novelou vyhlášky č. 452/2022 Sb., došlo na úseku tzv. periodických prohlídek. Jejich povinnost byla odůvodněna **zjištěním**

včasné změny zdravotního stavu zaměstnance vzniklé v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo stárnutím organismu.

Četnost periodických prohlídek je závislá na tom, do jaké kategorie podle rizikovitosti je zařazena práce, kterou zaměstnanec vykonává.

Termíny prohlídek jsou nyní stanoveny nově:

Periodická prohlídka u zaměstnanců vykonávajících práci zařazenou podle zákona o ochraně veřejného zdraví č. 258/2000 Sb.,

- a) v kategorii první se provádí, **pokud to zaměstnavatel nebo zaměstnanec vyžadují**,
 1. jednou za **4 až 6 let**, nebo
 2. jednou za **2 až 4 roky**, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku; poprvé se provede v návaznosti na periodickou prohlídku podle bodu 1,
- b) v kategorii druhé se provádí, **pokud to zaměstnavatel nebo zaměstnanec vyžadují nebo pokud tak stanoví příloha této vyhlášky**,
 1. jednou za **2 až 4 roky**, nebo
 2. jednou za **1 až 2 roky**, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku; poprvé se provede v návaznosti na periodickou prohlídku podle bodu 1,
- c) v kategorii druhé rizikové a kategorii třetí se provádí jednou za 2 roky,
- d) v kategorii čtvrté jednou za 1 rok.

Periodická prohlídka u zaměstnanců vykonávajících práci nebo činnost, jejichž součástí je **profesní riziko**, pokud není pro provedení periodické prohlídky stanovena kratší lhůta, se provádí

- jednou za 4 roky, nebo
- jednou za 2 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku.

Dřívější četnost periodických prohlídek byla závislá na stupni rizikovitosti práce a věku zaměstnance. V kategorii první se prováděla jednou za 6 let nebo jednou za 4 roky, šlo-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku. U všech zaměstnanců v kategorii druhé se prováděla jednou za 4 roky nebo jednou za 2 roky u zaměstnance staršího 50 let. V druhé a třetí rizikové kategorii se prováděla jednou za 2 roky a v kategorii čtvrté jednou za 1 rok.

Periodické prohlídky se dále provádějí v případě prací stejného druhu vykonávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podmínkou je, že pro tyto práce je předepsána vstupní prohlídka nebo jde o práce v profesním riziku nebo konané podle jiného právního předpisu.

■ Rizikovost prací

Podle § 39 odstavec 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví se za rizikovou práci považuje práce, při níž nebezpečí vzniku nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací, je práce zařazena do kategorie třetí a čtvrté a dále práce zařazená do kategorie druhé, o níž takto rozhodne příslušný orgán ochrany veřejného zdraví (Krajská hygienická stanice) nebo tak stanoví zvláštní právní předpis.

Povinnost kategorizovat práci zákon č. 258/2000 Sb., ukládá všem zaměstnavatelům. Podle vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií podle rizika práce, se za práce první kategorie považují práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví. Za práce kategorie druhé se považují práce, při nichž lze očekávat nepříznivý vliv na zdraví jen výjimečně, zejména u vnímavých jedinců. Jde o práce, při nichž nejsou překračovány hygienické limity faktorů, které jsou stanoveny zvláštními právními předpisy, a práce naplňující další kritéria pro jejich zařazení do kategorie druhé třídy podle přílohy k vyhlášce č. 432/2003 Sb. Rizika prací, které jsou zařazeny do třetí a čtvrté kategorie, uvádí příloha k této vyhlášce. Jde o rizikové faktory, které mohou soustavněji ovlivnit zdraví zaměstnanců.

■ Mimořádná prohlídka

Při této prohlídce se **zdravotní stav posuzované osoby posuzuje**

- na základě základního a dalších odborných vyšetření, která jsou **nezbytná s ohledem na důvod prohlídky**, a výpisu ze zdravotnické dokumentace registrujícího lékaře, popřípadě též lékařské zprávy ošetřujícího lékaře, který ukončil dočasnou pracovní neschopnost.

Jedná se například o případy, kdy odborný lékař v posudku vyslovil závěr, že zaměstnanec má určitou zdravotní vadu, případně nemoc. Toto zjištění ještě neznamená zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k práci, takový závěr může být učiněn po provedení mimořádné prohlídky.

■ Výstupní prohlídky

Na základě provedení výstupní prohlídky je posuzované osobě a osobě, která o prohlídku požádala, předáno potvrzení o jejím provedení. Kopie potvrzení se zakládá do zdravotnické dokumentace pracovně lékařských služeb. Důvodem je zajištění důkazní bezproblémovosti v případě nemoci z povolání nebo při ohrožení touto nemocí.

Výstupní prohlídka při ukončení pracovně-právního vztahu (včetně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) se provede v případě, kdy o **to požádá zaměstnavatel nebo jeho prostřednictvím zaměstnanec**. Je to z toho důvodu, že i při práci na základě těchto dohod může zaměstnanec onemocnět nemocí z povolání a bez této prohlídky by dokazování nebylo jednoduché. Na základě provedení výstupní prohlídky se nevydává lékařský posudek.

■ Obsah lékařského posudku

Podle novely zákona č. 202/2017 Sb., s účinností od 1. 11. 2017 lékařský posudek musí být vydán nejdéle

- do 10 pracovních dnů ode dne obdržení nebo ústního podání žádosti na žádost pacienta,
- do 45 pracovních dnů ode dne obdržení nebo ústního podání žádosti, jde-li o lékařský posudek o nemoci z povolání, nebo
- do 45 pracovních dnů ode dne obdržení nebo ústního podání žádosti, jde-li o lékařský posudek pro účely pracovněprávních vztahů a je-li nutné, aby posuzující lékař posoudil, zda dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k práci bylo způsobeno pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přičemž účelem posudku není posouzení zdravotní způsobilosti k práci.

Lékařský posudek musí mít náležitosti stanovené právním předpisem upravují-

cím zdravotnickou dokumentaci (vyhláška č. 98/2012 Sb. o zdravotnické dokumentaci) a podle účelu jeho vydání též náležitosti stanovené prováděcím právním předpisem.

Jde-li o lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci, lze posudkový závěr, že je posuzovaná osoba **zdravotně nezpůsobilá, uvést v lékařském posudku pouze v případě vstupní lékařské prohlídky**. V ostatních případech se uvádí závěr, že posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci. Dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní práci se rozumí stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významné pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví

■ Posuzování nemoci z povolání

Je-li lékařský posudek vydáván pro účely pracovněprávních vztahů, avšak nikoliv za účelem posouzení zdravotní způsobilosti k práci, ale pro určení, zda je onemocnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, v posudkovém závěru o dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti se uvádí, zda posuzovaná osoba smí, nebo nesmí nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

Jestliže nebyl lékařský posudek vydán pro účely posouzení nemoci z povolání nebo pracovního úrazu nebo jestliže se posuzovaná osoba nepodrobila lékařské prohlídce za účelem dalšího posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu ve stanoveném termínu bez uvedení vážného důvodu, hledí se na ni pro činnost, pro kterou měla být zdravotně posouzena, jako na zdravotně nezpůsobilou. Může se rovněž posuzovat jako, osoba, která pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci a jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky.

Tyto skutečnosti o zdravotní nezpůsobilosti sdělí poskytovatel pracovních lékařských služeb oprávněné osobě.

Nemoci z povolání posuzují, uznávají a vývoj zdravotního stavu osoby s uznanou nemocí z povolání sledují poskytovatelé v oboru pracovní lékařství. V případě, že tento poskytovatel zjistí, že vycházel při posuzování nemoci z povolání z nesprávných údajů, vyrozumí o této skutečnosti posuzovanou osobu a osoby, kterým v souvislosti s uplatněním lékařského posudku vznikají práva a povinnosti, jsou-li mu tyto osoby známy. Proveďte pak z vlastního podnětu nové posouzení zdravotního stavu posuzované osoby a na základě nového posouzení vydá nový lékařský posudek a zajistí neprodleně jeho předání posuzovaným osobám (viz § 63 odst. 2 novely zákona.).

■ Výsledky lékařské prohlídky

Zdravotní způsobilost zaměstnance vyjadřuje poskytovatel služby v lékařském posudku, jehož obsah je stanoven v zákoně. Posudek vychází z výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření, z výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě jejím lékařem, u něhož je zaměstnanec registrován a ze zdravotní náročnosti pro výkon práce, služby, povolání nebo jiné činnosti, pro které je osoba (zaměstnanec) posuzována.

Vyhláška v § 7 stanoví obsah každé pracovně lékařské prohlídky. Je to např. rozbor údajů o dosavadním vývoji zdravotního stavu zaměstnance, pracovní anamnéza, komplexní fyzikální vyšetření (např. vyšetření sluchu, zraku, kůže, orientační neurologické vyšetření), základní chemické vyšetření moče ke zjištění přítomnosti bílkoviny, glukózy, ketonů, krve, PH moče. **Základní vyšetření se může rozšířit o další odborná vyšetření.**

Zjištěné výsledky prohlídky se neuvádějí do lékařského posudku. **V něm by mělo být uvedeno, zda je zaměstnanec schopen vykonávat dosavadní nebo zvolenou práci.**

■ Formální náležitosti posudku

Vedle obsahových náležitostí musí posudek obsahovat „formální“ údaje. Např. identifikační údaje zaměstnavatele (obchodní firma, název a adresa sídla zaměstnavatele), adresu místa podnikání, název, sídlo a identifikační číslo organiza-