

ZAMĚSTNÁVÁNÍ v období pandemie

Zákoník práce • odvody

Ošetrovné • karanténa • kurzarbeit

Program Antivirus • zaměstnanost

Pracovní neschopnost • podpůrná doba

Mzdové nároky • home office



PORADCE s. r. o.
vydavatelství ekonomické
a právnické literatury



www.i-poradce.cz
abo@i-poradce.cz
e-shop

Vážení čtenáři,

ekonomická situace po skončení období koronaviru bude pro zaměstnavatele znamenat řadu opatření. Bude docházet ke změně kvalifikační úrovně zaměstnanců, zaškolování nebo rekvalifikace na jiný druh práce, přizpůsobování předmětu činnosti novým podmínkám. Zaměstnavatelé budou potřebovat nové zaměstnance a mnozí zaměstnanci novou práci.

Přinášíme publikaci, která Vám pomůže při řešení legislativních otázek týkajících se pracovněprávní oblasti na nejbližší období roku 2020 a 2021. Publikaci jsem rozdělili do samostatných kapitol, které se týkají zákoníku práce, BOZP, mezd a kompenzačního bonusu, insolvenčního řízení, vydají při práci doma, odvodů. Dále přinášíme novelizovaný zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení a zákon o pojistném na sociální zabezpečení. V závěru publikace jsou uveřejněny úplná znění nových právních předpisů, které byly vydané právě z důvodu pandemie koronaviru tento rok a některé z nich jsou již novelizovány.

redakce Poradce, s.r.o.

Obsah

1. ZÁKONÍK PRÁCE

Pracovněprávní nároky v kostce	1
Pracovní zapojení po období koronaviru	6
Rekvalifikace zaměstnanců	10
Dovolená	14
Povinnosti zaměstnavatelů při skončení pracovního poměru	18
Personální situace po skončení pandemie	23

2. MZDY, KOMPENZAČNÍ BONUS, OPATŘENÍ

Kurzarbeit – řešení pro firmy	27
Kompenzační bonus pro OSVČ	30
Mzdové a sociální nároky	32
Přijatá opatření	35
Home-office - daňový pohled	37

3. ODVODY

Vyšší ošetřovné	41
OSVČ a zdravotní pojištění	43
Překážky v práci na straně zaměstnavatele	45
Odstupné a zdravotní pojištění	46
Skončení zaměstnání a zdravotním pojištění	47
Hromadné propouštění	51

4. BOZP

Povinnosti zaměstnavatele při poskytování OOPP.	53
---	----

5. SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení	59
Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	110
Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu	142
Nařízení vlády č. 61/2020 Sb., o zvýšení částek životního minima a existenčního minima	144
Nařízení vlády č. 260/2019 Sb. o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2018, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2018, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2020 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2020 a o zvýšení důchodů v roce 2020	145

6. NOVÉ ZÁKONY

Zákon č. 255/2020 Sb., o snížení penále z pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného zaměstnavateli jako poplatníky v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 a o změně některých zákonů	146
Zákon č. 248/2020 Sb., o některých opatřeních ke zmírnění dopadů epidemie koronaviru SARS CoV-2 v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele	148
Sdělení č. 171/2020 Sb., o rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů	149
Zákon č. 160/2020 Sb., o některých úpravách v oblasti dávek státní sociální podpory a příspěvku na péči v souvislosti s nouzovým stavem při epidemii v roce 2020	150
Zákon č. 159/2020 Sb., o kompenzačním bonusu v souvislosti s krizovými opatřeními v souvislosti s výskytem koronaviru SARS CoV-2	152
Zákon č. 136/2020 Sb., o některých úpravách v oblasti pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a důchodového pojištění v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020	155
Zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020	156

1. ZÁKONÍK PRÁCE

1

Pracovněprávní nároky v kostce

Období pandemie koronaviru a také po pandemii jsou mimořádnými událostmi pro zaměstnavatele a zaměstnance. Musí řešit řadu souvisejících legislativních otázek v pracovněprávní oblasti. Jaké pracovněprávní aspekty se na tomto úseku nejčastěji vyskytují a jak je řešit?

Vyšší ošetrovné a jeho rozšíření

Součástí legislativních opatření v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020, je nová právní úprava ošetrovného. Novým zákonem byl upraven § 39 zákona o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb. (dále jen „ZNP“).

Podle tohoto ustanovení má nárok na ošetrovné zaměstnanec, **kteřý nemůže vykonávat v zaměstnání práci:**

- **z důvodu ošetrování dítěte mladšího 10 let**, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz,
- **jiného člena domácnosti**, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytné ošetrování jinou fyzickou osobou.

Ošetrovné náleží v případě uzavření školského neb zvláštního dětského zařízení, případně jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je. Obdobně se jedná o školu, jestliže byla uzavřena z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události. Za nařízení příslušného orgánu o uzavření zařízení určeného pro děti předškolního věku podle § 39 odst. 1 písm. b) bodu 1 ZNP nebo podle § 70 odst. 2 písm. f) bodu 1 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů se nově považuje též **rozhodnutí zřizovatele zařízení o uzavření tohoto zařízení, pokud bylo učiněno v přímé souvislosti s mimořádným opatřením při epidemii.** Zařízení podle § 39 odst. 1 písm. b) bodů 1 a 2 ZNP nebo podle § 70 odst. 2 písm. f) bodů 1 a 2 zákona o služebním poměru pří-

slušníků bezpečnostních sborů se rozumí též zařízení určené pro péči o osoby, které jsou závislé na pomoci jiné osoby aspoň ve stupni I (lehká závislost) podle zákona o sociálních službách.

Zařízení pro zdravotně závislé osoby

Tímto zařízením se myslí např. ústav pečující o osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby alespoň v I. stupni závislosti podle zákona o sociálních službách, v nichž je těmto hendikepovaným dětem a osobám, a to i ve věku nad 10 let, poskytována péče vzhledem k jejich zdravotnímu stavu (stupni závislosti). Novela je v tomto směru konstruována tak, aby bylo možné v případě potřeby pod ní „podřadit“ i další zařízení určené pro péči o tyto osoby, pokud by k jeho uzavření došlo na základě mimořádného opatření při epidemii. V současné době byly takto uzavřeny.

Sociálně terapeutické dílny (zařízení sociálních služeb) byly do uvedeného výčtu doplněny zejména z toho důvodu, že **služba v nich poskytovaná osobám se zdravotním postižením (ve stupni závislosti) se charakterem se přibližuje i ostatním službám**, na které se ošetrovné vztahuje při uzavření zařízení na základě mimořádného opatření při epidemii. **Délka poskytování ošetrovného není omezena časově, posunuje se na celou dobu, po kterou trvalo uzavření zařízení nebo školy z důvodu mimořádného opatření při epidemii.**

Zpětná výplata

Ošetrovné náleží i v případech, kdy podpůrná doba podle dřívějšího ustanovení ZNP (§ 39) uplynula přede dnem nabytí účinnosti

nosti tohoto zákona. V rámci podpůrčí doby je možné vystřídání podle § 39 odst. 4 věty první ZNP i vícekrát. Vystřídání není možné v jednom kalendářním dnu. Podmínky nároku na ošetrovné a rozhodné období se přitom u každého oprávněného posuzují ke dni prvního převzetí péče. **V případě vystřídání se ošetrovné vyplácí každému oprávněnému za jednotlivé kalendářní měsíce, a to za dny jeho péče vykázané na předepsaném tiskopisu.** Na tomto tiskopisu se uvádějí též dny, v nichž o dítě (osobu) pečoval druhý oprávněný.

Podpůrčí doba

V zájmu zabezpečení rodin s dětmi zákon stanoví, že podpůrčí doba podle § 40 odst. 1 ZNP se při vyhlášení mimořádného opatření **prodlužuje o tolik kalendářních dnů, po které trvá platnost tohoto mimořádného opatření.** Umožňuje se přitom, aby ošetrovné v tomto rozsahu mohlo být přiznáno i zpětně před účinností tohoto zákona, neboť dřívější podpůrčí doba 9 dnů v řadě případů již uplynula. Orgány nemocenského pojištění budou při poskytování ošetrovného postupovat obdobným způsobem, jak postupovaly dosud při poskytování ošetrovného, tj. podle ustanovení § 110 odst. 3 ZNP.

Zvýšení věku

Nárok na ošetrovné má též zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu péče o dítě ve věku od 10 let, které nedovršilo 13 let věku, pokud jsou splněny podmínky uvedené v § 39 odst. 1 písm. b) bodech 1 nebo 2 ZNZ, nebo z důvodu péče o nezaopatřené dítě, které je závislé na pomoci jiné osoby aspoň ve stupni I (lehká závislost) podle zákona o sociálních službách a nemůže navštěvovat školu z důvodu jejího uzavření na základě mimořádného opatření při epidemii. Nezaopatřenost dítěte se posuzuje podle zákona o důchodovém pojištění. Ošetrovné za kalendářní den činí 60 % denního vyměřovacího základu. Vyplácí ho Česká správa sociálního zabezpečení (příslušné okresní správy) od prvního dne potřeby ošetrování.

Kurzarbeit – řešení pro firmy

V důsledku virové pandemie řada zaměstnavatelů přistupuje ke zkrácení pracovní doby, např. jen na čtyři dny v týdnu, nebo zkracuje počet pracovních hodin v jednotlivých směnách, případně přerušuje výrobu nebo činnost. Jedná se o částečnou nezaměstnanost, tzv. kurzarbeit. Je to nejen současná situace, ale i případy, kdy se firmy potýkají s různými výrobními problémy, jako je např. nedostatek zakázek, druhotná platební neschopnost, provozní důvody, apod.

Náhrada mzdy pro zaměstnance

Částečná nezaměstnanost (kurzarbeit) je řešena v § 207 písm. b) a v § 209 odst. 1. zákoníku práce č. 262/2006 Sb (dále jen „ZP“) a v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (dále jen „ZOZ“).

Podle § 207 písm. b) ZP se o překážku v práci se jedná tehdy, jestliže přerušení práce bylo způsobeno nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci. Přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. **Toto ustanovení se však v případě koronaviru neuplatní.** Postupuje se podle § 209 odst. 1 ZP. Uvádí se v něm, že o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele jde také tehdy, kdy nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost). **Toto ustanovení se uplatňuje v současném období koronavirové epidemie a zaměstnanci mají nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku (100 %).**

Příspěvek pro zaměstnavatele

Vláda 31. 3. 2020 schválila nařízení, podle něhož mají firmy nárok na příspěvek na vyplacené mzdy zaměstnancům. Podle toho nařízení jsou firmy rozděleny do dvou skupin: v první skupině jde o zaměstnavatele, jejichž zaměstnanci jsou v karanténě nebo jim byly uzavřeny provozy.

Na náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku mohou zaměstnavatelé

§ 317 zákona č. 262/2006 Sb.

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřislouží náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
- c) mu nepřislouží mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas nebo náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příspěvek za práci ve svátek.

§ 39 zákona č. 262/2006 Sb.

citace na straně 4

Pracovní poměr na dobu určitou

(1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

(2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje...

obdržet od úřadu práce příspěvek ve výši 80 %, maximálně do 39 000 Kč na jednoho zaměstnance. Zaměstnavatel bude tedy zaměstnanci „doplácet“ 20 % jeho průměrného výdělku.

Ve druhé skupině jsou zaměstnavatelé, jimž byla v důsledku nouzového opatření vlády omezena výroba. Příspěvek náleží ve výši 60 % průměrného výdělku zaměstnance, maximálně 29 000 Kč. Zaměstnavatel bude tedy hradit zaměstnanci ze mzdových prostředků 40 % mzdy.

Nárok na výplatu bude za období od 12. března 2020 zatím do konce dubna. Podmínkou je, že zaměstnavatel bude postupovat podle zákoníku práce a zaměstnanci nejsou ve výpovědní době.

Ve třetí skupině jsou fungující firmy, které zatím vyplácejí zaměstnancům 100 % mzdy, ale potýkají se s poklesem výnosu nebo produkce o 30 či více procent. Budou mít nárok na kompenzaci mezd ve výši 20 %. Opatření ve prospěch třetí skupiny ještě podléhá schválení vládou.

Home office v době koronaviru

ZP v § 317 umožňuje, aby zaměstnanci mohli pracovní činnost vykonávat v moderních formách, jako je např. homeworking (práce doma) nebo teleworking (práce na zavolání). Zaměstnanec tedy nemusí pracovat jen v prostorách zaměstnavatele. **V současném období koronaviru zaměstnavatelé volí často tento způsob zaměstnávání.**

Možnosti v pracovní smlouvě

Zaměstnanec může se zaměstnavatelem dohodnout, že bude pracovat doma, např. podle pokynů zaměstnavatele, případně agentur zprostředkovávajících práci nebo podle telefonické výzvy zaměstnavatele apod. **Přesné podmínky práce doma si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou v pracovní smlouvě.** Zaměstnanec si určuje rozvrh pracovní doby, takže svůj pracovní režim a výkon (intenzitu) práce z domova si ovlivňuje sám. Zaměstnavatel do rozvrhu pracovní doby nezasahuje, „zajímá“ ho jen výsledek práce. Při tomto způsobu práce je nutno počítat s některými odlišnostmi oproti zaměstnancům pracujícím přímo na pracovišti zaměstnavatele. Vyplynávají ze skutečnosti, že zaměstnavatel nemůže ve většině případů s ohledem na místo výkonu práce kontrolovat průběh pracovního výkonu (často velká vzdálenost mezi sídlem zaměstnavatele a místem výkonu práce zaměstnance pracujícího ve svém bydlišti).

Charakter této práce může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem zdůraznit **časovým omezením** trvání

Pracovněprávní nároky v kostce

tohoto druhu pracovního poměru. ZP sice v ustanovení § 39 omezuje možnosti ke sjednávání tohoto druhu pracovního poměru, ale zaměstnavatel i zaměstnanec by mohli využít odstavce 4 tohoto ustanovení. Sjednáním pracovního poměru na dobu určitou může zaměstnavatel řešit např. vážné provozní důvody na své straně nebo zvláštní povahu práce. Tyto důvody by pak zaměstnavatel měl vymezit v písemné dohodě s příslušným odborovým orgánem. Pokud na pracovišti není ustavena odborová organizace, určuje si tyto důvody zaměstnavatel sám. **Mezi tyto důvody můžeme zařadit i současné období virové pandemie.**

Zvláštnosti právní úpravy

ZP upravuje zvláštním způsobem práva a nároky zaměstnanců, kteří pracují doma v § 317.

Tito zaměstnanci mohou k provádění sjednaných prací a úkolů **používat své vlastní nářadí, stroje nebo jiné předměty.** Tuto závažnou okolnost je třeba dohodnout v pracovní smlouvě. Měla by obsahovat konkrétní údaje, zda zaměstnanci budou používat své vlastní nářadí a pracovní předměty nebo zda zaměstnavatel poskytne potřebné předměty sám. V případě, že dojde mezi ním a zaměstnancem k dohodě o používání vlastních předmětů zaměstnanců, nemělo by se v pracovní smlouvě zapomenout na **určení výše náhrad, které zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za použití jeho nářadí, zařízení, a předmětů potřebných pro výkon práce.** Jde o paušální částky zahrnující náhradu za opotřebení těchto předmětů i za případnou spotřebu energie k jejich pohonu a na osvětlení pracoviště.

U zaměstnanců se předpokládá **osobní výkon práce**, přestože u nich je prakticky vyloučena soustavná kontrola, zda vykonávají sjednané práce bez pomoci cizích osob, zejména rodinných příslušníků. Proto rozsah práce, který zaměstnavatel určuje množstvím materiálu a předává zaměstnanci ke zpracování (např. materiál k výrobě zdravotnických pomůcek, potřeb apod.) **nená má většinou přesahovat**

množství práce, jaké podle konkrétních norem spotřeby práce odpovídá týdenní pracovní době obecně stanovené pro výkon prací tohoto druhu.

Pracovní doba a překážky v práci

Pracovní doba je i pro tyto zaměstnance **nejvýše 40 hodin týdně.** Vzhledem k tomu, že tito zaměstnanci mají možnost přizpůsobovat si svou pracovní dobu osobním časovým možnostem, není nutné jim zajišťovat ve většině případů náhradu mzdy při osobních překážkách v práci.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, umožňuje, aby se těmto zaměstnancům poskytovala náhrada ušlé mzdy ve výši průměrného výdělku jen při těchto osobních překážkách v práci: **úmrtí rodinných příslušníků, vlastní svatba, svatba dětí, přestěhování (pokud zaměstnanec má svou vlastní domácnost – bytové zařízení).**

Naproti tomu za nezbytně zameškanou dobu pro překážky z důvodu obecného zájmu (výkon veřejné funkce, občanské povinnosti – svědek apod.) se poskytuje těmto zaměstnancům **náhrada ušlé mzdy ve výši průměrného výdělku.** Skutečnost, že na tyto zaměstnance se nevztahuje ustanovení ZP o rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy má další důsledek: nemohou uplatňovat nárok na příplatek za práci přesčas nebo ve svátek.

Práce doma může být také **časově omezena**, např. po dobu jednoho měsíce apod. k zvládnutí nárazových a aktuálních pracovních úkolů (např. uzávěrky, výkazy, zajištění sezonních nebo nárazových prací apod.). Pracovní smlouva by mohla být rovněž kombinována s dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, sjednaný druh práce by však nemohl být totožný.

Nezbytná potřeba a převedení

ZP v § 41 odst. 4 poskytuje zaměstnavateli možnost, aby zaměstnance pře-

vedl na jinou práci **bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k e zmírnění jejich bezprostředních následků.** Toto převedení může být na nezbytně nutnou dobu. **Ze zákonného znění vyplývá, že uvedenou nezbytnou potřebou je koronavirová epidemie.** Časový rozsah převedení (doby trvání) je vymezen obdobím, kdy bude epidemie trvat a kdy je zaměstnavatel nucen odvracet mimořádnou událost. Zaměstnavatel je povinen **při převedení na jinou práci přihlížet k tomu, aby práce byla pro něho vhodná** se zřetelem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Převedení (doby a důvod) je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem.

Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance zpět na jeho původní práci a pracoviště, pokud se s ním nedohodne jinak. Není-li takové zařazení možné z vážných provozních důvodů, musí být zaměstnanec převeden na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, a to pokud možno na téže pracovišti, kde pracoval dříve.

O převedení na jinou práci může požádat i sám zaměstnanec, má-li k tomu důvody, např. zdravotní, rodinná situace apod. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Zaměstnanec musí ovšem respektovat i provozní situaci u zaměstnavatele. Nejde-li o zdravotní důvody, které jsou důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nemůže se s úspěchem domáhat nového pracovního místa.

Dočasné přidělení zaměstnance

Zaměstnavatel může dočasně přidělit (zapůjčit) zaměstnance na základě dohody, přičemž ZP stanoví její podstatné náležitosti. **Pro zaměstnavatele se však na rozdíl od agentury práce jedná o činnost nevýdělečnou. Zaměstnavatelé k dočasnému přidělování zaměstnanců nemusí mít k této činnosti povolení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.** Zaměstnavatel ZP umožňuje dočasně přidělit zaměstnance až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. **Po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, řídí a kontroluje jeho práci zaměstnavatel, k němuž byl zaměstnanec přidělen (uživatel).** Tento zaměstnavatel rovněž zajišťuje přidělenému zaměstnanci příznivé pracovní podmínky a bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu práce. Nesmí však vůči přidělenému zaměstnanci činit jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, právní úkony. Nemůže s ním např. skončit pracovní poměr nebo změnit druh práce. Mzdu nebo plat, popřípadě náhradu cestovních výdajů zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil. ZP nevylučuje dohodu o tom, že výše uvedené náležitosti bude poskytovat zaměstnavatel, ke kterému je zaměstnanec přidělen. Zaměstnavatelé mohou rovněž uzavřít dohodu o tzv. refundaci poskytnutého plnění. I při dočasném přidělení může být zaměstnanec vyslán zaměstnavatelem, ke kterému byl přidělen, na pracovní cesty k plnění pracovních úkolů. Z důvodu právní jistoty zaměstnance se zdůrazňuje možnost sjednat v dohodě i pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad (§ 34 odst. 2).

JUDr. Ladislav Jouza

Pracovní zapojení po období koronaviru

Písemná pracovní smlouva

Nejčastější formou pracovněprávního vztahu, kterou budou zaměstnavatelé využívat, je pracovní smlouva. Je důležité připomenout, že musí být uzavřena písemně (§ 34 odst. 2 zákoníku práce -dále ZP). Smluvní strany (zaměstnanec a zaměstnavatel) mohou nedostatek písemné formy právního jednání dodatečně odstranit s právními účinky od počátku tohoto jednání. **Neplatnosti není možné se dovolat v případě právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, bylo-li již započato s plněním.** To se týká zejména případů, kdy pracovní smlouva, již se zakládá pracovní poměr, byla dohodnuta jen ústně, stejně jako u dohody o pracovní činnosti nebo u dohody o provedení práce (§ 20 ZP).

Faktický pracovní poměr

Jestliže není uzavřena pracovní smlouva písemně, může v praxi nastat jedna ze dvou právních skutečností:

- a) faktický pracovní poměr nebo
- b) pracovní poměr uzavřený konkludentně (nevysloveným projevem vůle).

O faktický pracovní poměr se jedná tehdy, jestliže fyzická osoba započne pro zaměstnavatele vykonávat práci na základě **právního jednání, ačkoliv na základě tohoto jednání nemohl pracovní poměr platně vzniknout, neboť nebylo úmyslem ani jedné ze smluvních stran tento pracovní poměr uzavřít.** Např. *zástupce zaměstnavatele vyzve občana, aby firmě vypomohl na krátkou dobu, nikoliv v pracovněprávním vztahu.*

V případě faktického pracovního poměru náleží zaměstnanci mzda, případně náhrada za vykonanou práci. Práva se posuzují podle nového občanského zákoníku (NOZ).

Konkludentní jednání

Druhá právní skutečnost rovněž vychází z ústně uzavřené pracovní smlouvy. Pokud se prokáže, že alespoň jedna smluvní strana

měla vůli uzavřít pracovní smlouvu (pracovní poměr), ale nesjedнала ji písemně, jedná se o pracovní poměr sjednaný **konkludentním jednáním**. V personální praxi se objevují případy, kdy se nevyhotoví písemná pracovní smlouva, ale zaměstnavatel zaměstnanci práci přiděluje. Pokud zaměstnanec začne práci vykonávat, jde o nevyslovený projev vůle a pracovní poměr vznikl na základě konkludentního jednání, např. ústní pracovní smlouvy. V případě konkludentního pracovního poměru jsou práva a povinnosti upraveny ZP.

Pracovní smlouvu je možné uzavřít tzv. adhezním způsobem

Podstata je v tom, že smlouva podle § 1798 nového občanského zákoníku (dále jen „NOZ“) nevzniká tak, že si strany obsah smlouvy ujednají, ale tím způsobem, že jedna strana předloží druhé hotový text smlouvy a druhá strana má **možnost návrh buď přijmout, anebo odmítnout.** Pro velký počet případů i v personální praxi je to postup racionální a z hlediska nákladů ekonomicky účelný. Při tomto způsobu uzavírání smluv nemůže však silnější strana vnutit slabší straně smluvní podmínky výhodné pro sebe a nevýhodné pro druhou stranu. Nejtypičtější příklady z personální praxe mohou být pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy např. zaměstnavatel předloží zaměstnanci hotový text těchto dohod (zpravidla předtiskový formulář). V praxi se mohou vyskytnout případy, kdy „předtiskovaná“ pracovní smlouva jako formulář, bude obsahovat ujednání v podobě povinností, která nebudou zřetelná. **Obsah můžeme posuzovat podle § 1800 NOZ.**

Obsahuje-li smlouva uzavřená adhezním způsobem doložku, kterou lze přečíst jen se zvláštními obtížemi nebo doložku, která je pro osobu průměrného rozumu nesrozumitelná, je tato doložka platná jen tehdy, nepůsobí-li slabší straně újmu nebo prokáže-li druhá strana, že slabší straně byl význam doložky dostatečně vysvětlen.

Příkladů může být mnoho: pracovní smlouva obsahuje odvolatelnost vedoucího zaměstnance, konkurenční doložku, zkušební dobu, dohodu o odpovědnosti (dříve dohodu o hmotné odpovědnosti) apod. Tato ujednání budou neplatná, pokud se prokáže, že pro druhou smluvní stranu (zaměstnance) byla nesrozumitelná nebo že jí ujednání nebylo dostatečně vysvětleno.

V personální činnosti zaměstnavatelů se objevují názory, že se adhezní způsob uzavírání pracovní smlouvy v pracovněprávních vztazích neuplatní. Odůvodnění je, že by mohl způsobit zaměstnanci potíže, neboť toto ustanovení slouží zejména k jeho ochraně a informovanosti. Uvádí se, že stačí, když zaměstnavatel splní informační povinnosti vůči zaměstnanci podle § 31 a 37 ZP. Toto odůvodnění však nepřichází v úvahu, když zaměstnavatel tyto informační povinnosti nesplní. Dále je to např. v případech, kdy ZP nestanoví povinnost informovat o některé z nich.

V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout:

- druh práce (funkci), na kterou je zaměstnanec přijímán,
- místo nebo místa výkonu práce (obec, pracoviště nebo jinak určené místo),
- den nástupu do práce. Tímto dnem vzniká pracovní poměr.

Vymezení uvedených náležitostí je důležité pro rozsah disposiční pravomoci zaměstnavatele pro převádění a překládání na jinou práci.

Druh práce může být sjednán úžeji nebo šířeji

(např. údržbář, opravář, referent, odborný pracovník, účetní apod.) To bude záležet na konkrétních podmínkách. **Příliš úzké vymezení druhu práce může dělat potíže zaměstnavateli, zejména při změně činnosti.** Příliš široké vymezení je zase nevýhodné pro zaměstnance, neboť umožňuje jeho převádění na jiné práce, někdy i se mzdovým rozdílem. Je proto třeba hledat takové vymezení, které by vyhovovalo jak

provozním podmínkám zaměstnavatele, tak oprávněnému zájmu zaměstnance. Zpravidla by měl být druh práce sjednáván tak, že se omezí na určitou profesi. Zaměstnavatel může zaměstnanci přidělovat jakoukoliv práci odpovídající sjednanému druhu práce (sjednané funkci). **Tím je určen celkový rámec pracovní náplně.** Přitom pracovní náplň zpravidla není součástí obsahu pracovní smlouvy. Zaměstnavatel určuje zaměstnanci pracovní náplň svým jednostranným opatřením, kterým může tuto pracovní náplň též měnit nebo doplňovat. Vždy to však musí být v rámci pracovní smlouvy, to je podle sjednaného druhu práce.

Místo výkonu práce by mělo být sjednáváno přesně

Někdy to však nebude možné. Plyne to již z povahy práce. **V pracovní smlouvě je ovšem možné dohodnout více než jedno místo výkonu práce.** Z hlediska nároku na náhradu při pracovních cestách je však nutné za pravidelné pracoviště považovat vždy jen jedno místo výkonu práce. **Někdy může být místo výkonu práce sjednáno široce,** např. jihomoravský region, území okresu x.y atd. Je to však možné jen tehdy, vyžaduje-li to charakter práce nebo pracoviště (např. obchodní zástupci, dealeri, zaměstnanci služeb apod.). ZP reaguje na případy, kdy mezi účastníky nebylo sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad a místo výkonu práce, které se považuje za pravidelné pracoviště, bylo v pracovní smlouvě sjednáno v širším rozsahu, než je jedna obec. **Pro účely cestovních náhrad je to obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.**

Den nástupu do práce má význam pro vznik pracovního poměru

Může být označen v pracovní smlouvě nejen kalendářním dnem, ale jakýmkoli způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, o který den se jedná. Může být např. ujednáno, že zaměstnanec nastoupí „od dnešního dne za měsíc“, „dnem nástupu ženy na mateřskou dovolenou“ apod. Jako den vzniku pracovního poměru je možno sjednat v pra-

Pracovní zapojení po období koronaviru

covní smlouvě i den pracovního klidu, např. 1. leden. **Podle § 36 ZP se za den vzniku pracovního poměru považuje den, který byl účastníky, to je zaměstnavatelem a zaměstnancem, sjednán jako den nástupu do práce.** Od tohoto dne jsou oba účastníci povinni plnit všechny povinnosti vyplývající z pracovního poměru a mohou uplatňovat příslušná práva. Znamená to, že pracovní poměr může vzniknout i v době pracovní neschopnosti. Jestliže však zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

?Příklad 1

Jestliže by např. zaměstnanec měl sjednanou pracovní smlouvu s datem nástupu do zaměstnání 1. července 2020 a od 28. června 2020 bude v pracovní neschopnosti, pracovní poměr tento den vznikne, protože v nástupu do zaměstnání bránila zaměstnanci důležitá překážka.

Podmínkou je, že zaměstnanec o této překážce zaměstnavatele uvědomí do týdne. Zaměstnavatel nemá možnost od pracovní smlouvy odstoupit. Pokud by však zaměstnavatele o překážce neuvědomil, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

Dohody o práci

Pracovní poměr nemusí být jedinou formou, které může občan využít k zapojení do pracovní činnosti. Může pracovat i podle **dohody o pracovní činnosti nebo podle dohody o provedení práce.** Dohody o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“) jsou výhodné zejména v případech, kdy rozsah pracovní činnosti nebo možnosti zaměstnance nedovolují zaměstnání na plný pracovní úvazek či pracovní zájem na splnění pracovních úkolů je jen příležitostný a časový (např. malý rozsah výrobní a obchodní činnosti zaměstnavatele.) Ke vzniku dohody je třeba jasného, jednoznačného projevu vůle zaměstnavatele a zaměstnance. Proto zákoník práce (dále ZP) požaduje, aby DPČ byla **sjednávána písemně.**

Na polovinu pracovní doby

Podle dohody může zaměstnanec vykonávat práce jen do poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Je-li tedy týdenní pracovní doba 40 hodin týdně, může rozsah dohody být do 20 hodin týdně. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

?Příklad 2

Zaměstnanec má sjednanou dohodu o pracovní činnosti na 26 týdnů.

Může tedy pracovat nepravidelně, podle stanovené pracovní doby. Například jeden týden odpracuje 30 hodin, druhý týden 10 hodin, další týden nemusí pracovat vůbec. Za období, na které byla dohoda sjednána, musí však být v průměru za týden odpracovaná doba maximálně polovina stanovené týdenní pracovní doby, ve většině případů 20 hodin.

I když to ZP výslovně neuvádí, je podle povahy sjednané činnosti zpravidla třeba v dohodě uvést místo výkonu práce, které může být určeno podobným způsobem jako v pracovní smlouvě. Toto ujednání se nemůže měnit jednostranným opatřeními, nýbrž vždy vzájemnou dohodou.

ZP umožňuje, aby v dohodě byla sjednána dovolená, případně jiné důležité osobní překážky v práci zaměstnance. Dohody o pracovní činnosti lze uzavírat na dobu určitou i neurčitou. Při dohodách na dobu určitou lze dobu jejich trvání vymezit obdobně jako v pracovních smlouvách. Pokud nebyla doba trvání této dohody výslovně omezena na určitou dobu, popřípadě pokud omezení nevyplývá přímo z povahy prací, jde o dohodu uzavřenou na dobu neurčitou. Nevyplývá-li způsob zrušení přímo z uzavřené dohody, lze ji zrušit vzájemnou dohodou a jednostranně výpovědí z jakéhokoli důvodu s 15 denní výpovědní dobou.

Rozvrh pracovní doby

Zákoník práce v § 194 stanoví, že pro účely poskytování náhrady mzdy po dobu pracovní neschopnosti u zaměstnance pracujícího podle DPČ, je zaměstnavatel poví-

nen rozvrhnout jeho týdenní pracovní dobu do směn. Pokud by zaměstnavatel v DPČ nerozvrhl pracovní dobu do směn, je jeho postup při poskytování náhrady mzdy v pracovní neschopnosti zaměstnance obtížnější. Musel by mu poskytovat náhradu mzdy za polovinu stanovené týdenní pracovní doby, po kterou by mohl zaměstnanec v DPČ pracovat. To znamená – ve většině případů – náhradu mzdy za 20 hodin týdně.

?Příklad 3

Zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem DPČ na práci až do 20 hodin týdně.

Nebyl stanoven rozvrh směn, takže v případě pracovní neschopnosti bude zaměstnavatel poskytovat náhradu mzdy za 20 hodin.

?Příklad 4

Byla sjednána DPČ tak, že v pondělí má zaměstnanec pracovat 4 hodiny, v úterý 2 hodiny, ve středu a ve čtvrtek pracovní dobu rozvrženu nemá a v pátek 8 hodin.

V případě pracovní neschopnosti dostane náhradu mzdy za tolik hodin na základě rozvrhu pracovních směn, které nemohl odpracovat, neboť byl v pracovní neschopnosti – tedy za 14 hodin. Kdyby zaměstnavatel uvedl do DPČ, že zaměstnanec bude pracovat až do 14 hodin týdně, nešlo by o rozvržení pracovní doby do směn. Náhradu mzdy by musel poskytnout za 20 hodin.

Zaměstnavatelé mnohdy namítají, že DPČ je určena zejména k provádění prací, jejichž rozsah a pravidelnost nelze předvídat. Nemožno tedy předem rozvrhnout pracovní dobu do směn.

Dohoda o provedení práce

V obsahu dohody se musí konkrétně a přesně dohodnout především rozsah práce. Je nutné, aby z vymezeného druhu práce vyplývalo, že k jeho splnění má dojít mimo pracovní poměr.

Pracovní úkol sjednaný v dohodě o provedení práce (dále jen „DPP“) se nevymezuje druhově, ale individuálně, např. výkon určité práce, údržbářské práce, provedení stavebních úkonů, výkon kampaňové nebo sezónní práce apod. **Zaměstnavatel ji může uzavřít,**

jestliže předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 300 hodin v kalendářním roce. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné DPP. Míru odpracované doby nelze stanovit v předpisech, je nutno vyjít z konkrétní záležitosti. Předpokládaný rozsah práce stanoví zaměstnavatel a vychází přitom ze znalosti pracovní problematiky, která je dohodou zajišťována. Je možné, aby DPP byla uzavřena i na déletrvající pracovní výkon, například na dobu jednoho roku. **Počet odpracovaných hodin nesmí však být vyšší než 300.**

Odměna za práce podle dohod není limitována

uplatňuje se smluvní volnost a přihlíží se k charakteru práce. Zaměstnavatel by však při jejím sjednávání měl dodržovat rovnost v pracovněprávních vztazích. Sjednaná odměna by měla odpovídat charakteru práce, pracoviště nebo vykonané práci a měla by být přiměřená.

Pokud by odměna z dohody připadající na jednu hodinu nebyla ve výši minimální hodinové mzdy – 87,30 Kč na hodinu, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek. Zaměstnanec, který bude pracovat v dohodě o provedení práce, musí dostat odměnu za 300 hodin minimálně 26 190 Kč a v dohodě o pracovní činnosti 1 746 Kč za týden.

Zaškolení

Zaměstnavatelé, kteří budou přijímat do zaměstnání zaměstnance bez kvalifikace, musí jim podle § 228 ZP zabezpečit její získání zaškolením nebo zaučením. Tuto povinnost má zaměstnavatel nejen k zaměstnancům, kteří vstupují do pracovního poměru bez kvalifikace, dále k zaměstnancům, kteří přecházejí na nová pracoviště nebo na nové druhy a způsoby práce, pokud je to třeba, např. při změnách v organizaci práce nebo jiných racionalizačních opatřeních. **To může být v období koronavirové epidemie a po jejím skončení typické. Význam této povinnosti se znásobil po vstupu ČR do EU.**

Rekvalifikace zaměstnanců

Není proto možné se spokojit s praxí, kdy zaměstnavatelé tyto povinnosti často neplní, nebo si je vykládají „po svém“. Např. nezajišťují zaměstnancům zaškolení na práce, jež jsou předmětem jejich pracovní smlouvy, nebo na tento druh získání kvalifikace s nimi nesjednávají dohody s možností úhrady vynaložených nákladů.

Podmínky zaškolování nejsou „určovány“ žádným právním předpisem

Obvykle zaškolení začíná obdobím, v němž se zaměstnanec seznamuje s pracovištěm, pracovním prostředím, organizací práce, provozními, bezpečnostními a jinými předpisy. V období odborné přípravy by se měl zaměstnanec teoreticky i prakticky seznámit se všemi operacemi, které vyplývají z kvalifikačních charakteristik vykonávané práce. **Vyvrcholením zaškolení by měla být**

provozní příprava, v níž se zaměstnanec učí vykonávat nové povolání nebo pracovní činnost podle racionálních pracovních postupů. Období zaškolení by mělo končit uplynutím provozní přípravy, případně kvalifikační zkouškou. Obdobně se posuzuje i zaučení. **Při zaškolení nebo zaučení** není možné, aby zaměstnavatel podmiňoval splnění svých zákonných povinností uzavřením dohody o tom, že zaměstnanec po získání této kvalifikace setrvá v pracovním poměru, jinak že bude muset vrátet vynaložené náklady. Rovněž není přípustné, aby zaměstnavatel, vynaložil-li na zaměstnance určité náklady, vynucoval od zaměstnance z tohoto důvodu sjednání dohody o setrvání u zaměstnavatele (například při poskytnutí ochranných pracovních prostředků).

JUDr. Ladislav Jouza

Rekvalifikace zaměstnanců

Každá, byť i elementární změna kvalifikace může být považována za rekvalifikaci

jestliže umožní další nebo nové pracovní uplatnění. **Při určování a rozsahu teoretické nebo praktické přípravy, která je základem rekvalifikace, se vychází z dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání.** Nejedná se jen o uchazeče o zaměstnání, kteří touto formou mohou získat jinou nebo další kvalifikaci, ale právní úprava je výhodná i pro zaměstnavatele. Mohou pořádat rekvalifikační kurzy pro zaměstnance, kteří práci mají, ale lze předpokládat, že i u nich může dojít v důsledku organizačních opatření k určitým profesním změnám. V souvislosti s uplatněním těchto osob na trhu práce je potřebné jejich znalosti obnovit. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Rekvalifikace se vztahuje nejen na uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání, ale i na všechny osoby, které si např. zajišťují rekvalifikaci samy nebo ji pro ně zajišťuje zaměstnavatel.

? **Příklad 5**
Zaměstnanec má kvalifikaci v oboru počítačové techniky. V průběhu koronaviru byly do tohoto oboru zařazeny další „novinky“ a poznatky, s nimiž není zaměstnanec seznámen.

Obnovení nebo získání těchto nových poznatků v určité školící formě, aby je mohl uplatnit v práci, bude na pracovišti považováno za rekvalifikaci.

Od rekvalifikace zaměstnanců uskutečňované zaměstnavatelem je nutno rozlišovat

- **prohlubování kvalifikace**, které může zaměstnavatel svému zaměstnanci nařídit v zájmu udržení a obnovování získané kvalifikace k tomu, aby zaměstnanec řádně vykonával práce sjednané v pracovní smlouvě,
- **zvyšování kvalifikace z vlastního popudu a zájmu zaměstnance**, kdy si zaměstnanec zvyšuje kvalifikaci za tím účelem, aby v budoucnu splňoval předpoklady pro výkon kvalifikovanější práce,

než dosud zastává. Účast zaměstnance na takovém vzdělávání není pro zaměstnavatele nezbytná z hlediska dalšího pracovního zařazení zaměstnance v rámci zaměstnavatele, a proto zaměstnavatel zpravidla nedává ke zvyšování kvalifikace tohoto druhu podnět.

Za rekvalifikaci se rovněž nepovažuje zaškolení a zaučení, neboť zaměstnanci, který vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace, musí zaměstnavatel zabezpečit její získání zaškolením nebo zaučením. Tuto povinnost má zaměstnavatel k zaměstnancům, kteří vstupují do pracovního poměru bez kvalifikace, dále k zaměstnancům, kteří přecházejí na nová pracoviště nebo na nové druhy a způsoby práce, pokud je to třeba např. při změnách v organizaci práce nebo jiných racionalizačních opatřeních. O zaškolení nebo zaučení se tedy může jednat zpravidla při nástupu do zaměstnání nebo krátce po vzniku pracovního poměru. **Bude-li zaškolení nebo zaučení prováděno v průběhu pracovního poměru, pak jde o získání kvalifikace.** Potřeba zaškolení nebo zaučení může však vzniknout i v průběhu pracovního poměru (např. psychologické testy, ověřovací zkoušky apod.) Pak má toto zaškolení nebo zaučení charakter získání předpokladu pro výkon dosavadní práce.

Subjekty rekvalifikace

V ZOZ (§ 108 odstavec 2) se **uvádějí instituce, které mohou provádět rekvalifikaci.**

Rekvalifikaci může provádět pouze:

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle ZOZ,
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, (např. zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů),
- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských

zařízení (zákon č. 561/2004 Sb.), a vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 111/1998 Sb.),

- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, ve znění vyhlášky č. 98/1982 Sb., vyhláška č. 77/1965 Sb., o výtvarníku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů).

Rekvalifikaci mohou provádět např. vzdělávací zařízení, státní a soukromé školy, státní rekvalifikační střediska, soukromí podnikatelé v podobě různých zprostředkovatelských nebo vzdělávacích zařízení apod. Mohou to být i zahraniční právnické nebo fyzické osoby, tedy i zahraniční soukromé vzdělávací agentury či firmy. Podmínkou je, že tento subjekt má akreditované vzdělávací programy. Pokud by „rekvalifikaci“ prováděl subjekt, který k rekvalifikaci není akreditován, nemůže se jednat o rekvalifikaci podle ZOZ.

Za celou dobu rekvalifikace proto zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 232 zákoníku práce). To je zásadní rozdíl od rekvalifikace, kterou provádí úřad práce pro uchazeče o zaměstnání. V ní má uchazeč nárok na podporu „jen“ ve výši 60 % čistého průměrného výdělku nebo u OSVČ vyměřovacího základu. Mimo pracovní dobu rekvalifikaci uskutečňuje zaměstnavatel jen tehdy, pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

V zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců může úřad práce na základě písemné dohody se zaměstnavatelem, který uskutečňuje rekvalifikaci, **uhradit plně nebo částečně náklady spojené s touto činností.** Jedná se např. o potřebnou výbavu účastníků rekvalifikace (nutné školní potřeby a učebnice) maximálně však do výše 2 000 Kč na jednoho účastníka, náklady na ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky, ochranné nápoje, pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví

Rekvalifikace zaměstnanců

účastníků rekvalifikace. Pod pojmem „náklady spojené s touto činností“ však nelze rozumět náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, která přísluší zaměstnanci po dobu jeho rekvalifikace v pracovní době. Náklady spojené s touto činností dále zahrnují účastnický poplatek vzdělávacímu zařízení, činnost vzdělávacího zařízení ve vztahu k zajišťování rekvalifikace apod. Do nákladů spojených s rekvalifikací prováděnou u zaměstnavatelů mohou být zahrnuty také mzdy a odměny lektorů. **Ustanovení § 110 ZOZ, které upravuje podmínky pro uzavírání dohod o rekvalifikaci, se vztahuje jak na případy, kdy rekvalifikaci zajišťuje zaměstnavatel, tak i na případy, kdy je rekvalifikace prováděna na základě dohody s úřadem práce.**

Co je vzdělávací program

Obsah vzdělávacího programu a postup při získávání akreditace je upraven v § 108 odstavec 3 ZOZ.

Vzdělávacím programem akreditovaným se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Vzdělávací program musí být v souladu s cíli a obsahem vzdělávání podle zvláštních právních předpisů. (Je to např. zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) ve znění p.p., zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění p.p., zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění p.p.). O udělení akreditace je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR povinno rozhod-

nout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. K posouzení žádosti o akreditaci si Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může zřídit akreditační komisi jako svůj poradní orgán a může si vyžádat stanovisko ministerstva práce a sociálních věcí k situaci na trhu práce. **Akreditace se uděluje na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.**

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy rozhodne o odejmutí akreditace, jestliže rekvalifikační zařízení nedodrží akreditovaný vzdělávací program, není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání nebo požádá o odejmutí akreditace. Rekvalifikační zařízení je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

Do rekvalifikace mohou být zařazeni zejména uchazeči o zaměstnání,

tj. občané, kteří nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu, ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a kteří se u úřadu práce ucházejí na základě písemné žádosti o zprostředkování vhodného zaměstnání. I absolventi středních a vysokých škol, kteří budou evidováni úřadem práce jako uchazeči o zaměstnání a nebudou na trhu práce nacházet uplatnění se svojí kvalifikací, mohou být účastníky rekvalifikace, jestliže vhodné zaměstnání ji bude vyžadovat. Do rekvalifikace mohou být zařazeni i zájemci o zaměstnání, tedy např. občané, kteří jsou v pracovním poměru. Tato úprava se ukazuje v praxi zaměstnavatelů jako účinná. Mezi formy rekvalifikace patří teoretická a praktická příprava k výkonu určitých činností, ale vždy s ohledem na předpoklady a požadavky pro výkon práce (pracovní uplatnění). Naproti tomu nelze mezi formy rekvalifikace zařadit zaučení ve smyslu § 228 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého zaměstnavatel zabezpečuje získání kvalifikace zaměstnanci, který vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace, formou zaškolení nebo zaučení. Plnění kvalifikačních předpokladů pro výkon práce včetně požadavků pro výkon práce posuzuje zaměstnavatel.

Rekvalifikace u zaměstnavatele

Úřady práce mohou na základě dohody

se zaměstnavatelem přispívat i na rekvalifikaci jeho zaměstnanců, kterým se tak vytvoří podmínky pro jejich další pracovní uplatnění. Pokud pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci jeho zaměstnanců akreditované zařízení, stává se toto akreditované zařízení účastníkem dohody a tím je úřadu práce dána možnost sjednat v dohodě poskytování úhrady nákladů na rekvalifikaci přímo akreditovanému zařízení. Rekvalifikace zaměstnanců zaměstnavatelem se uskutečňuje v zájmu dalšího **pracovního uplatnění zaměstnanců**, nejčastěji v situaci, kdy by jinak museli být tito zaměstnanci uvolněni z důvodů racionalizačních opatření nebo strukturálních, popřípadě organizačních změn. V případě, že dochází k rozsáhlým organizačním změnám, které by měly za následek uvolnění velkého počtu zaměstnanců, mohou být zaměstnavateli na základě písemné dohody s úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s rekvalifikací.

Rekvalifikaci vlastních zaměstnanců

může provádět zaměstnavatel sám nebo za pomoci jiného subjektu, např. vzdělávacího střediska, soukromé agentury apod. **Tato rekvalifikace je určena zaměstnancům, u nichž zaměstnavatel předpokládá, že je zaměstná na jiném pracovním místě a budou k tomu potřebovat odbornou kvalifikaci, kterou zatím nemají.** Nejčastěji v situaci, kdy by museli být tito zaměstnanci uvolněni z důvodů racionalizačních opatření, strukturálních, popřípadě organizačních změn, z důvodu nadbytečnosti apod. Rekvalifikace uskutečňovaná zaměstnavatelem se zabezpečuje na základě písemné dohody zaměstnavatele se zaměstnancem. Uskutečňuje se zpravidla v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Za celou dobu rekvalifikace proto zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje jen tehdy, pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení. Na získání nebo obnovení kvalifikace svých zaměstnanců mohou zaměstnavatelé požádat příslušný úřad práce. Po posouzení a na základě písemné dohody jim úřad poskytne příspěvek na realizaci kurzu.

Nároky účastníků rekvalifikace

Po celou dobu rekvalifikace uchazeči o zaměstnání přísluší podpora ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v posledním zaměstnání. Právní nárok na výši podpory vzniká až dnem nástupu uchazeče na rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci se vypočítává z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání, používaného u uchazeče o zaměstnání naposledy pro pracovněprávní účely. U uchazeče, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce pracoval jako osoba samostatně výdělečně činná, se výše podpory zjišťuje z jeho posledního vyměřovacího základu v rozhodném období. **Uchazeč musí dále prokázat, že v posledních dvou letech jeho zaměstnání trvalo nejméně 12 měsíců.** Jako zaměstnání se posuzují náhradní doby. Je to např. příprava osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby v lehké závislosti (stupeň I).

Podpora je omezena horním limitem. Podle § 50 odstavec 6 ZOZ může maximální výše podpory při rekvalifikaci činit **0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství** za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

❓ Příklad 6

Nastoupí-li uchazeč o zaměstnání rekvalifikaci v průběhu roku 2020, bude se při zjišťování podpory vycházet z průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí roku 2019.

Podle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí je to částka 33 429 Kč. Maximální podpora bude ve výši 21 728 Kč.

Odmítne-li bez vážných důvodů účast na rekvalifikaci uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů déle než 5 měsíců, bude vyřazen z této eviden-

Dovolená

ce a nebude dostávat podporu v nezaměstnanosti. Mezi vážné důvody např. patří: zdravotní důvody, docházka dítěte do předškolního zařízení a školní docházka, místo výkonu nebo povaha zaměstnání druhého manžela, jiné vážné osobní důvody, např. etické,

mravní, náboženské. Toto legislativní opatření postihuje uchazeče o zaměstnání, kteří bezdůvodně odmítají účastnit se rekvalifikace a raději pobírají podporu v nezaměstnanosti.

JUDr. Ladislav Jouza

Dovolená

Někteří zaměstnavatelé nemají v období koronavirové epidemie pro zaměstnance práci. Proto je možné, aby jim nařídili nástup dovolené. Jedná se pro zaměstnavatele o výhodnější postup, než nechat zaměstnance doma z důvodu překážek v práci nebo je propouštět.

Nástup dovolené určuje vedení pracoviště

Zaměstnanec nemůže pouze oznámit, že si „zítra bere dovolenou.“ Při určování nástupu zaměstnavatel především přihlíží k výrobním potřebám firmy, ale i k oprávněným zájmům zaměstnance, jako je např. rodinná rekreace, péče o děti apod. Zákoník práce (dále ZP) nepředepisuje formu pro toto určení. Při rozhodování zaměstnavatel vychází z plánu dovolených. Plán dovolených sestavuje zaměstnavatel, a pokud u něj působí odborová organizace, musí to být s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu. V rozporu s tím však není praxe, kdy zaměstnanec požádá o poskytnutí dovolené a jeho nadřízený, do jehož pravomoci takový úkon spadá, mu dá souhlas k čerpání dovolené. Tento souhlas lze kvalifikovat jako určení nástupu dovolené. Pokud však zaměstnanec pouze oznámí, že nastupuje dovolenou, a jeho nadřízený mu potřebný souhlas neudělí, případně udělení výslovně neodmítne, nemůže být nepřítomnost zaměstnance v práci považována za dovolenou a nepřisluší mu po dobu této nepřítomnosti v práci náhrada mzdy.

Dovolenou má zaměstnavatel poskytovat především vcelku, aby splnila zotavovací účel. Zákoník práce stanoví, že alespoň dva týdny dovolené musí zaměstnanec vyčerpat vcelku. To znamená, že zaměstnavatel je povinen čerpání v tomto rozsahu umožnit. **Určenou dobu čerpání musí**

zaměstnanci oznámit alespoň 14 dnů předem, pokud nedojde k jiné dohodě se zaměstnancem.

Uvedená pravidla se z objektivních důvodů nemohou uplatnit v současném období, kdy zaměstnavatelé musí řešit nedostatek práce okamžitě. I samotní zaměstnanci současnou situaci chápou a je pro ně výhodnější souhlasit s kratším určením nástupu na dovolenou, než se dostat do svízelné sociální situace.

Výjimkou ze zásady, že nástup dovolené určuje zaměstnavatel, je když požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené žena tak, aby navazovala bezprostředně na skončení její řádné mateřské dovolené (většinou 28 týdnů). V tomto případě je povinen zaměstnavatel vyhovět její žádosti. Stejnou povinnost má zaměstnavatel vůči zaměstnanci, který pečuje o dítě a požádá o dovolenou po skončení své rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (rovněž zpravidla po 28 týdnech).

Kdo hradí stornopoplatky?

Na počátku krizového období v důsledku pandemie docházelo k situacím, kdy zaměstnavatelé odvolávali zaměstnance ze zahraniční dovolené. Jaká jsou zákonná ustanovení?

Zaměstnavatel má právo podle § 217 odst. 3 ZP změnit určený nástup na do-