

Úvod (JUDr. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Text obsahuje základní poznámky k některým institutům zákoníku práce, s nimiž se mohou zejména zaměstnanci soudů a státních zastupitelství, jimž je svěřena práce na úseku personalistiky, nejčastěji v praxi setkat.

Cílem je podat informace o vybraných nejčastěji se vyskytujících dílčích otázkách spojených s realizací vybraných institutů pracovního práva a napomoci tím k jejich správné praktické aplikaci.

Seznam použitých zkratek

ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
NPI	Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.
NKat	Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.
ZZam	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
MajČR	Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.
NOZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
ObčZ	Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
SZ	Zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů.
SSZ	Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů.
LPS	Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.



[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

I. Vybraná obecná ustanovení zákoníku práce (JUDr. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Seznámením se s touto kapitolou získáte základní přehled o základních pracovněprávních vztazích, o vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku, o podmínkách pro odchýlení se od zákoníku práce a o podmínkách aplikace zákoníku práce na výkon veřejné funkce.



1. S účinností od 1. 1. 2007 platí i pro oblast pracovněprávních vztahů všeobecně platná zásada vyjádřená v Čl. 2 odst. 3 LPS, že **každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.**



Obdobně tuto zásadu vyjadřuje i ustanovení **§ 1 odst. 2 NOZ**, který nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2014, podle něhož „**Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.**“

Důsledkem uplatnění této zásady je zásadní rozšíření prostoru pro uplatnění principu smluvní volnosti i v oblasti pracovněprávních vztahů.

Nezbytnou podmínkou řádné aplikace zákoníku práce je



- a. podrobná znalost přímo aplikovatelných ustanovení občanského zákoníku,
- b. praktická znalost ustanovení § 4a ZPr, kterým jsou vymezeny možnosti odchylné úpravy od zákoníku práce.

Výše zmíněná ústavní zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ je v zákoníku práce promítnuta do **ustanovení § 4a, navazujícího na ustanovení § 1 odst. 2 NOZ**. Podle tohoto ustanovení „**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.**“



S účinností od 1. 1. 2014 již proto nebude třeba zkoumat povahu jednotlivých ustanovení zákoníku práce s cílem zjistit, zda se od nich lze, či nelze odchýlit. **Jediným kritériem proto bude, zda případné odchýlení se zákon výslovně nezakazuje.**

Ustanovení zákoníku práce lze z pohledu ustanovení § 4a ZPr rozdělit na tři skupiny:



a) ustanovení, od nichž se odchýlit v žádném případě nelze, tj. ustanovení, u nichž odchýlení zakazuje zákon.

Vedle výslovného zákazu vyjádřeného v zákonu jde dále o případy

- nerespektování omezení vyjádřeného v § 4a ZPr,
- rozporu s dobrými mravy (§1 odst. 2 NOZ),
- rozporu s veřejným pořádkem (§1 odst. 2 NOZ),
- rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (§ 1a ZPr),
- porušení práva týkajícího se postavení osob včetně práva na ochranu osobnosti (§ 1 odst. 2 ve spojení s § 81 a násl. NOZ),
- odchýlení se v neprospěch zaměstnance v případech uvedených v § 363 ZPr.

b) ustanovení, od nichž se lze odchýlit pouze za podmínky, že odchýlení směřuje ve prospěch zaměstnance, taxativně uvedených v § 363 ZPr,

c) ustanovení, od nichž se lze odchýlit vždy.

Pro odchylnou úpravu v oblasti odměňování mzdou nebo platem platí, že případná odchylná úprava nemůže upravovat nižší nebo vyšší práva (nároky), než která jsou stanovena zákoníkem práce, kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem jako minimální nebo maximální hranice práva (nároku).



Pokud by toto pravidlo nerespektoval mzdový nebo platový výměr podle ustanovení § 113 odst 4 ZPr nebo § 136 ZPr, byl by v tomto rozsahu neplatný (§ 307 ZPr). Na platový výměr by se za této situace hledělo, jako kdyby stanovil minimální nebo maximální hranici. Pokud by proto např. zaměstnavatel, u něhož nepůsobí odborová organizace a není tudíž ani sjednána kolektivní smlouva, nebo zaměstnavatel, který sice kolektivní smlouvu s odborovou organizací uzavřel, ale tato smlouva nárok na odměnu za pracovní pohotovost neupravuje, přiznal odměnu za pracovní pohotovost podle ustanovení § 140 ZPr ve výši 9 % průměrného výdělku, vznikl by zaměstnanci nárok na odměnu ve výši 10 % průměrného výdělku, neboť tato výše je zákonem stanovena jako nejnižší možná.



V případech, kdy se od konkrétní úpravy provedené zákoníkem práce lze odchýlit, musí být



a) odchylná práva

- **sjednána ve smlouvě (individuální nebo kolektivní), nebo**
- **obsažena ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.**

b) odchylná úprava povinností zaměstnance vždy provedena pouze smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

2. Vzhledem k ustanovení § 3 ZPr, podle kterého existují **počínaje dnem 1. 1. 2007 pouze tři základní pracovněprávní vztahy – pracovní poměr (§ 30 a násl. ZPr), dohoda o provedení práce (§ 75 ZPr) a dohoda o pracovní činnosti (§ 76 ZPr) – přestal počínaje dnem 1. 1. 2007 existovat institut vedlejšího pracovního poměru i vedlejší činnosti.**



S ohledem na **přechodné ustanovení § 364 odst. 1 ZPr**, podle kterého se právní vztahy vzniklé před účinností zákoníku práce posuzují podle úpravy účinné od 1. 1. 2007, se **vedlejší pracovní poměry uzavřené do 31. 12. 2006 včetně počínaje dnem 1. 1. 2007 posuzují jako běžný (souběžný) pracovní poměr**. Na takto transformované vedlejší pracovní poměry se proto již nevztahuje původně pro ně určená výjimečná právní úprava ani zvláštní způsob jejich skončení (§ 70b zákoníku práce účinného do 31. 12. 2006). Neplatí dále ani povinnost vztahující se k vedlejším pracovním poměrům spočívající v tom, že tyto pracovní poměry nesměly být sjednány na plnou stanovenou pracovní dobu (§ 70 odst. 1 zákoníku práce účinného do 31. 12. 2006). Od 1. 1. 2007 může proto zaměstnanec uzavřít souběžně i několik pracovních poměrů na tzv. plný pracovní úvazek. Limitem je nadále pouze možnost realizace těchto vztahů při plnění všech práv a povinností s těmito vztahy spojenými a to ve vztahu ke všem zaměstnavatelům.

V případě, že dojde k **uzavření dalšího nebo dalších pracovněprávních vztahů téhož zaměstnance k témuž zaměstnavateli, musí být i po 1. 1. 2007 respektována zásada, že v takových případech nesmí být v těchto dalších pracovněprávních vztazích sjednán stejný druh práce (§ 34b odst. 2 ZPr)**. Stejně pravidlo platí i jsou-li takto pracovněprávní vztahy realizovány k téže organizační složce státu (zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů).

3. Prostřednictvím konkrétních pracovněprávních vztahů dochází k realizaci základních práv stanovených LPS zakotvených v jejím Čl. 26 – 29, především pak práva na zaměstnání.

Podle ustanovení Čl. 26 LPS má občan právo na svobodnou volbu povolání a na přípravu k jeho výkonu a právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.

Nelze-li toto právo bez viny občana realizovat, je povinností státu takového občana za podmínek stanovených zvláštními zákony hmotně přiměřeně zajistit.

Ustanovení Čl. 26 odst. 3 LPS je ustanovením, vyjadřujícím obecné právo na zaměstnání ve smyslu vytvoření zákonných předpokladů pro zajištění možnosti občana k přístupu k zaměstnání za účelem získávání prostředků na své životní potřeby.



Ve spojení s ustanovením Čl. 41 odst. 1 LPS se tohoto práva lze domáhat pouze v rámci zákonů, které toto právo zajišťují, tedy v rozsahu stanoveném zákony upravujícími státní politiku zaměstnanosti.

Uvedené ustanovení LPS proto nelze interpretovat jako povinnost zajistit konkrétní osobě v konkrétní situaci výdělek, ale pouze ve smyslu vytvoření obecného právního rámce možností k přístupu k zaměstnání.

Podrobnosti stanoví zejména ZZam.

4. Úprava rozsahu působnosti ZPr je odlišná pro **výkon veřejných funkcí**.

Na výkon veřejných funkcí, které nejsou vykonávány v pracovním poměru, a některých dalších funkcí uvedených v ZPr se ZPr vztahuje pouze tehdy, stanoví-li tak výslovně sám, nebo stanoví-li tak jiný právní předpis.

To znamená, že chybí-li v ZPr pro takový případ konkrétní ustanovení a neobsahuje-li takovou úpravu ani jiný právní předpis, postupovat podle ZPr v takovém případě nelze. Na druhé straně, je-li funkce vykonávána podle platných předpisů v pracovním poměru, vztahuje se na tento pracovní poměr ZPr přímo a bezvýjimečně.

Současná právní úprava **většinou, a to i pokud jde o některé veřejné funkce, upravuje vztah ke ZPr formulací, vyjadřující subsidiaritu zákoníku práce vůči zvláštním právním úpravám, podle které se ZPr na uvedené pracovní právní vztahy vztahuje v případech, které nejsou zvláštním způsobem upraveny v těchto speciálních právních předpisech.**

Speciální úprava se pak zpravidla týká především vzniku, změn a zániku takových pracovní právních (pracovních) vztahů, a některých dalších práv a povinností s konkrétním zvláštním pracovní právním vztahem spojených. Tyto úkony jsou proto z obecné použitelnosti ZPr vyloučeny a řídí se výhradně zvláštní úpravou. ZPr je pak aplikován na všechny ostatní s pracovním poměrem (pracovním vztahem) související právní vztahy, jako u běžných zaměstnanců, pro které neplatí speciální právní úprava jejich postavení.

Takový způsob úpravy vyplývá např. z úpravy pracovních vztahů soudců podle zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů, z úpravy pracovní právních vztahů státních zástupců podle zákona č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, z úpravy pracovní právních vztahů členů Nejvyššího kontrolního úřadu podle zákona č. 166/1993 Sb., o Nejvyšším kontrolním úřadu, ve znění pozdějších předpisů, soudců Ústavního soudu a jejich asistentů podle zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů apod.

5. **Definice závislé práce** je uvedena v ustanovení **§ 2 a § 3 ZPr**.

Za závislou práci je považována i práce konaná na základě dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 43a ZPr) agenturou práce (§ 307a ZPr).

6. **Zákaz dětské práce** je upraven v ustanovení **§ 34 NOZ**.

7. **Pracovní právní vztah nemůže vzniknout mezi manžely nebo partnery** podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství (§ 318 ZPr).

8. Podle ustanovení § 1 písm. d) ve spojení s § 30 ZPr upravuje zákoník práce i **postup před vznikem pracovního poměru**.

9. **Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku původně vybudovaný na principu delegace** (občanský zákoník bylo možno použít jen v rozsahu, který zákoník práce výslovně vymezil výčtem aplikovatelných ustanovení občanského zákoníku) **se postupně změnil na vztah vybudovaný na principu subsidiarity**.



Občanský zákoník se v pracovněprávních vztazích použije,

- a. **pokud v zákoníku práce úprava konkrétních právních vztahů chybí,**
- b. **zákoník práce použití občanského zákoníku nevyklučuje (např. § 346b a 346d ZPr).**

Pokud je na pracovněprávní vztah aplikován občanský zákoník, musí být konkrétní ustanovení aplikováno v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (§ 1a ZPr).



Kapitola poukazuje především na vazbu zákoníku práce a občanského a na podmínky pro možnost odchýlit se od zákoníku práce.



1. Jaký je vztah zvláštních právních předpisů upravujících některé pracovněprávní vztahy vůči zákoníku práce?
2. Jaký je vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem?
3. V jakých pracovněprávních vztazích lze vykonávat závislou práci?
4. Mezi kterými fyzickými osobami nemůže vzniknout pracovněprávní vztah?



[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

II. Účastníci pracovněprávních vztahů (JUDr. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Znalost obsahu této kapitoly vám umožní správně posoudit **právní osobnost (§ 23 ve spojení s § 34 a 35 NOZ) a svéprávnost (§ 30 a násl. NOZ) fyzických osob-zaměstnanců**.



Dokážete charakterizovat zaměstnance a vedoucího zaměstnance.

Získáte základní představu o rozdílech mezi zaměstnavatelem-fyzickou osobou, zaměstnavatelem právnickou osobou a organizačními složkami státu, za který vykonávají práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů.

1. Zaměstnanec ↑

1. Zaměstnancem (§ 6 ZPr) může být pouze fyzická osoba. Pracovněprávní vztah mezi ní a zaměstnavatelem může vzniknout výhradně na základě vzájemného souhlasu. Samotného vzniku pracovněprávního vztahu se nelze domáhat.

K tomu, aby se fyzická osoba mohla stát zaměstnancem a po vzniku pracovněprávního vztahu jím být, musí **splňovat podmínky stanovené v § 34 a § 35 občanského zákoníku**.

I v případě splnění této podmínky však nemůže být zaměstnancem fyzická osoba, která je k zaměstnavateli-fyzické osobě v manželském poměru (§ 318 ZPr).

Způsobilost být zaměstnancem vzniká fyzické osobě zásadně dosažením věku 15 let a současně ukončením povinné školní docházky.



Na rozdíl od právní úpravy platné do 31. 12. 2013 (§ 6 ZPr ve znění platném do 31. 12. 2013) musí být **obě uvedené podmínky splněny současně!** Podmínka dosažení minimálního věku je splněna 00,01 hodin dne, který se svým číselným označením a měsícem shoduje se dnem, ve kterém se občan před patnácti lety narodil.

Práce osob mladších 15 let je zakázána ustanovením § 34 NOZ, s výjimkou činnosti v oblasti umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní za podmínek stanovených jinými právními předpisy.

Při posuzování možnosti uzavření pracovněprávního vztahu je proto vždy v těchto případech nutné prověřit datum dosažení 15 let věku a den skončení povinné školní docházky z příslušných dokumentů (rodný list, občanský průkaz, vysvědčení).

Výše uvedené vymezení způsobilosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích se nevztahuje na případy, kdy s fyzickou osobou je třeba sjednat v souvislosti s jejím přijetím do pracovněprávního vztahu nebo i v jeho průběhu v době před dosažením 18. roku věku dohodu o hmotné odpovědnosti. Tuto dohodu lze uzavřít nejdříve v den dosažení 18. roku věku zaměstnance (§ 252 odst. 2 ZPr). Podmínka dosažení 18 let věku platí také pro uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč (§ 255 ZPr). Uzavření uvedených dohod je vyloučeno i v případě, kdy sice zaměstnanec již dosáhl 18. roku věku, ale jeho svéprávnost je omezena, nebo je svéprávnosti zbaven rozhodnutím soudu a úkony za něho činí ustanovený zástupce (opatrovník). O omezení či zbavení svéprávnosti může rozhodnout pouze soud. Právní osobnost a svéprávnost jinak zaniká smrtí nebo prohlášením za mrtvého.

Smrtí zaměstnance končí i jeho pracovněprávní vztah. Jeho peněžitě nároky vůči zaměstnavateli, s výjimkou nároků na náhradu za bolest a ztížené společenské uplatnění, přecházejí ve výši až trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přímo na zákoníkem práce určené osoby (manžel, děti nebo rodiče, pokud s ním žili v den smrti ve společné domácnosti), není-li takových osob, na dědice (§ 48 odst. 4 ve spojení s § 328 ZPr). Smrtí zaměstnance zanikají též jeho povinnosti k peněžitému plnění zaměstnavateli, nejde-li o povinnosti, o nichž bylo před jeho smrtí pravomocně rozhodnuto, o povinnosti před smrtí řádně písemně uznané (co do výše i důvodu) a o povinnosti vyplývající z úmyslně způsobené škody.

2. Vedoucím zaměstnancem je zaměstnanec, který splňuje kritéria stanovená v ustanovení § 11 ZPr. Podle tohoto ustanovení se vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu. Pro posouzení otázky, zda jde skutečně o vedoucího zaměstnance, a zda tedy tomuto zaměstnanci vzniká např. nárok na zvláštní způsob zařazení do platové třídy (§ 123 odst. 3 ZPr) nebo na příplatek za vedení (§ 124 ZPr) je rozhodující, aby se jednalo o zaměstnance

- s oprávněním řídí a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců, které je automaticky spojeno s pracovní pozicí v rámci organizační struktury zaměstnavatel,
- na jednotlivých stupních řízení podle stanovené organizační struktury zaměstnavatele.

Jiní zaměstnanci, byť mají oprávnění řídit a kontrolovat práci určitého okruhu zaměstnanců v rámci příslušného organizačního útvaru i zvláštní nárok na příplatek za vedení podle ustanovení § 124 odst. 4 ZPr vedoucími zaměstnanci nejsou. Působnost těchto zaměstnanců je dána výhradně v rámci organizačního útvaru, v němž jsou zařazeni a výstupy z jejich činnosti směřují k vedoucímu tohoto útvaru, nikoliv vně tohoto útvaru. V tomto směru je také omezen rozsah jejich odpovědnosti. Těmto zaměstnancům proto nemůže vzniknout nárok na příplatek za vedení podle stupně řízení (§ 124 odst. 1 až 3 ZPr), ani pro ně neplatí zvláštní pravidlo pro zařazování vedoucích zaměstnanců do platových tříd (§ 123 odst. 3 ZPr). Tyto zaměstnance je proto třeba zařazovat podle obecného pravidla pro zařazování do platových tříd podle nejnáročnější práce na nich zaměstnavatelem požadované v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a s ohledem na plnění kvalifikačního předpokladu vzdělání stanoveného pro příslušnou platovou třídu (§ 2 NPI).

2. Zaměstnavatel ↑

1. Zaměstnavatelem se podle zákoníku práce rozumí **právnícká nebo fyzická osoba, pro kterou se fyzická osoba (zaměstnanec) zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 7 ZPr).**



Podle ustanovení § 3 ZPr je fyzickou osobu možno zaměstnávat pouze v pracovním poměru, na základě dohody o provedení práce nebo na základě dohody o pracovní činnosti.

Způsobilost právnické osoby být zaměstnavatelem je třeba posuzovat podle ustanovení **§ 118 a násl. NOZ.**



2. Ode dne účinnosti zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, se dosavadní tzv. rozpočtové organizace, které měly právní subjektivitu, přeměnily v organizační složky státu, které právní subjektivitu nemají. Jediným subjektem práva po této změně je v rozpočtové sféře stát – Česká republika. **Organizačním složkám státu** je svěřen pouze výkon práv a závazků za stát.

V oblasti pracovněprávní se tato právní úprava projevila v dikci ustanovení § 9 ZPr, podle kterého za Českou republiku (stát) jedná a práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. Závěr, že k organizační složce státu je třeba přistupovat v pracovněprávních vztazích jako k zaměstnavateli, potvrzuje i dikce ustanovení § 34b odst. 2 ZPr upravující podmínky pro možnost vzniku a existence druhého a dalšího pracovněprávního vztahu k témuž zaměstnavateli, i ustanovení § 343 až § 345 ZPr, upravující přechod výkonu práv a povinností v případech změn, které se dotýkají organizačních složek státu. Tyto závěry byly zohledněny. I pro organizační složku státu totiž platí, že další pracovněprávní vztah lze k téže organizační složce státu uzavřít pouze za podmínky, že v tomto dalším pracovněprávním vztahu je sjednán druh práce, který je odlišný od druhu práce sjednaného v již dříve uzavřeném pracovněprávním vztahu.

Za organizační složku státu jedná vedoucí organizační složky státu nebo jím písemně pověřený jiný vedoucí zaměstnanec, nebo ostatní zaměstnanci v rozsahu vymezeném vnitřním předpisem organizační složky státu (§ 7 MajČR).

1. Zaměstnavatel-fyzická osoba má právní osobnost (§ 15, § 23 a násl. NOZ) od narození do smrti. Na počatě dítě se hledí jako kdyby se narodilo živé. Nestane-li se tak, hledí se na něj jako kdyby nebylo.

Svéprávnost (§ 15 odst. 2 NOZ) nabývá zaměstnavatel-fyzická osoba **zletilostí (§ 30, § 672 NOZ)**, tj. dosažením 18. roku věku. Před dosažením této věkové hranice musí za zaměstnavatele-fyzickou osobu právně jednat ten, kdo je oprávněn nezletilého zaměstnavatele zastupovat.

Za podmínek stanovených v ustanovení § 672 NOZ může zletilosti dosáhnout fyzická osoba přiznáním svéprávnosti nebo uzavřením manželství. Takto získaná svéprávnost trvá nezávisle na trvání manželství. Omezit nebo odejmout svéprávnost lze pouze rozhodnutím soudu.

Jinak pozbývá zaměstnavatel-fyzická osoba pracovněprávní způsobilosti smrtí. S výjimkou případu, kdy dojde k pokračování v živnosti podle ustanovení § 13 odst. 1 ŽivZ zaniká smrtí zaměstnavatele-fyzické osoby i pracovněprávní vztah (§ 48 odst. 4 ve spojení s § 342 ZPr).

Kapitola shrnuje základní charakteristiku pojmu „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“ s rozlišením na zaměstnavatele-fyzickou osobu a zaměstnavatele-právní osobu včetně otázky nabývání a pozbývání právní osobnosti a svéprávnosti.

Samostatně je zmíněna povaha organizačních složek státu podle zákona č. 219/2001 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.





1. Kdo může být zaměstnancem?
2. Kdy nabývá zaměstnanec svéprávnosti?
3. Charakterizujte organizační složku státu.
4. Kdo je zaměstnavatelem zaměstnanců vykonávajících závislou práci u organizačních složek státu?

[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

III. Vybrané základní zásady pracovněprávních vztahů (JUDr. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Tato kapitola Vás seznámí se zásadami pracovněprávních vztahů.



Jejich význam spočívá především v tom, že jde v podstatě o interpretační pravidla, která je nezbytné používat při provádění či posuzování jakýchkoliv pracovněprávních úkonů a při výkladu jednotlivých ustanovení zákoníku práce a ostatních pracovněprávních předpisů. Proto je důležité se s těmito principy seznámit a umět je aplikovat při řešení všech konkrétních pracovněprávních případů.

Seznámíte se zejména s principem rovného zacházení se všemi zaměstnanci, s obsahem pojmu diskriminace a s principem „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat, mzda nebo odměna z dohody“.

Získáte též základní přehled o pramenech obsahujících tyto zásady.

1. Rovné zacházení a zákaz diskriminace ↑

Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů upravují ustanovení v obecné rovině ustanovení **§ 16 a 17 ZPr**.

Zaměstnavatelé jsou podle těchto ustanovení povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí 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 oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnanec), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.



Zvláštním právním předpisem, na který odkazuje ustanovení § 16 odst. 2 ZPr, který vymezuje v tomto ustanovení uvedené pojmy související s diskriminací, je tzv. antidiskriminační **zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)**. Zákon blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v jednotlivých oblastech, vymezuje základní pojmy (přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci, odměňování, zajištění rovného zacházení, povolání, sociální výhoda a zdravotní postižení, vymezuje přípustné formy rozdílného zacházení, zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků a právní prostředky ochrany před diskriminací.



Také podle ustanovení § 4 ZZam jsou účastníci právních vztahů povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá 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 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 nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný, cíl sledovaný takovou výjimkou je oprávněný a požadavek přiměřený. Nepůjde proto zřejmě o diskriminační jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci tehdy, kdy zaměstnanec nevyhoví např. zdravotním kritériím stanoveným právním předpisem pro určité druhy profesí (prací), ani tehdy, vyplývá-li určitý předpoklad pro výkon práce ze samotného jejího charakteru a zaměstnanec takový předpoklad objektivně nesplňuje, např. neznalost pro práci nezbytných dovedností apod. Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z výše uvedených důvodů, opatření přijímaná na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům a pro zaměstnávání těchto osob.



Zaměstnanci mají výslovně formulované **právo domáhat se nápravy**, dojde-li k porušování zásad rovného zacházení s muži a ženami a zásad stanovených pro meze jednání směřujícího ke zneužití práva k újmě druhého nebo ke snížení jeho důstojnosti, a požadovat odstranění nežádoucího stavu, a to včetně jeho důsledků, a požadovat poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. Dojde-li k porušení uvedených práv výraznějším způsobem a k odstranění následků nepostačuje mimosoudní řešení a opatření učiněné v rámci zaměstnavatele, je právem každého domáhat se náhrady takto vzniklé nemajetkové újmy v penězích. Výše finanční náhrady nemajetkové újmy je svěřena úvaze soudu, který ji bude muset stanovit s přihlédnutím ke všem konkrétním okolnostem ve vztahu k individuálnímu případu, aniž jsou pro určení výše stanovena jakákoliv pravidla či vodítka, stejně jako je tomu i v případech sporů na ochranu osobnosti. Uplatnění práva nesmí jít k újmě zaměstnance. Podle ustanovení § 14 odst. 2 ZPr nesmí zaměstnavatel jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Musí však jít o uplatňování skutečně existujících práv, o práva z pracovněprávních vztahů a jejich uplatnění musí být realizováno zákonem stanoveným způsobem.



2. Právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci ↑

Zákaz diskriminace a právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci vyplývající z předpisů evropského práva, z ústavního pořádku a ze základních zásad pracovněprávních vztahů konkretizuje zákoník práce v ustanoveních týkajících se obecně odměňování zaměstnanců za vykonanou práci.

Podle ustanovení § 110 ZPr práce náleží zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat, mzda nebo odměna z dohody.



Při určování odměny za vykonanou práci je současně každý zaměstnavatel povinen dbát, aby plat, mzdu nebo odměnu z dohody poskytoval ve výši odpovídající složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Poměrně obtížné je zejména nalezení spravedlivých relací odměňování z hlediska srovnatelnosti hodnoty vykonávané práce. Podle ustanovení § 110 odst. 2 ZPr jsou stejnou prací nebo prací srovnatelné hodnoty práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, konané ve stejných nebo srovnatelných podmínkách a při stejné nebo srovnatelné výkonnosti a výsledcích práce. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se pak posuzuje podle vzdělání potřebného k vykonávání konkrétní práce, potřebných praktických znalostí a dovedností, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnosti, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a podle míry působení škodlivých vlivů práce. Pro posouzení pracovních podmínek je rozhodujícím kritériem obtížnost pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby (směnnost, rozsah noční práce, rozvržení nepřetržitého odpočinku v týdnu, rozsah práce přesčas), míra škodlivosti nebo obtížnosti práce vyvolaná povahou pracovního prostředí a míra rizikovosti pracovního prostředí. Kritériem pro hodnocení pracovní výkonnosti je intenzita a kvalita prováděné práce, pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance. Výsledky práce se hodnotí podle množství a kvality vykonané práce. Z uvedených zákonných kritérií je zřejmé, že správné posouzení relací v odměňování zaměstnanců je poměrně složitou otázkou. Při jejím posuzování je třeba mít na zřeteli, že míra správnosti posouzení všech uvedených aspektů a tím i míra správnosti stanovení platových relací bezprostředně ovlivňuje celkovou atmosféru u konkrétního zaměstnavatele. Správné nastavení platových relací významně ovlivňuje motivaci zaměstnanců ke kvalitnímu výkonu svěřených prací, k aktivní účasti na efektivní organizaci práce i ochotu zaměstnanců vykonat práci nad běžný rozsah. Nespravedlivé odměňování je naopak faktorem výrazně demotivujícím. U zaměstnavatelů, kteří zaměstnance odměňují platem, jsou základní relace ve smyslu výše uvedených pravidel stanoveny nařízením vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

3. Rovné zacházení se všemi zaměstnanci ↑

Rovné zacházení se všemi zaměstnanci [§ 1a odst. 1 písm. e) ZPr] je třeba v obecné rovině chápat nikoliv ve smyslu rovnostářství, ale ve smyslu vytvoření stejných podmínek pro všechny zaměstnance. Jde o obdobu rovnosti postavení procesních stran při soudním řízení.



Rovnost při zacházení se zaměstnanci nesmí být pouze zdánlivá.

Postup zaměstnavatele vůči zaměstnancům musí vždy respektovat objektivně existující stav u zaměstnavatele (kvalifikační strukturu zaměstnanců, vzájemný poměr mezi počtem mužů a žen, věkovou strukturu apod.).

Princip rovného zacházení by proto byl např. porušen v případě, kdyby k doplnění zaměstnavatelem stanoveného kvalifikačního požadavku na zastávání konkrétní pracovní pozice, bez něhož hrozí skončení pracovního poměru výpovědí, bylo sice zdánlivě všem zaměstnancům umožněno absolvování vzdělávacího kurzu, ale tento kurz by byl organizován za podmínek, které by vylučovaly účast některých zaměstnanců např. z důvodů péče o dítě, či z jiných objektivně existujících vážných důvodů.

Při posuzování, zda požadavek rovného zacházení byl či nebyl porušen, je třeba vždy hodnotit konkrétní podmínky ve všech souvislostech.



Princip rovného zacházení lze v zásadě vztahovat pouze na poměry u jednoho zaměstnavatele. Vyplývá to i z dikce ustanovení § 110 odst. 1 ZPr, podle kterého „Za stejnou práci ... přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Pouze za těchto podmínek se lze také relevantně domáhat nápravy.

Na pracovněprávní vztahy jako součást soukromého práva je třeba aplikovat také zásady formulované v úvodním ustanovení § 1 až 14 NOZ.

V některých případech je však třeba toto pravidlo při realizaci pracovněprávních vztahů respektovat i při posuzování širších souvislosti, zejména pak např. při realizaci metodického usměrňování činnosti organizačních složek státu spadajících do působnosti jednoho resortu, při rozhodování o opatřeních zjištěných při kontrolní činnosti v rámci resortu apod. Zvláště vystupuje do popředí tento požadavek v oblasti odměňování práce platem podle ustanovení § 122 a násl. ZPr a podle nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Důvodem je jednak okolnost, že způsob odměňování je zpravidla jednou z forem hospodaření zaměstnavatele uvedeného v ustanovení § 109 odst. 3 ZPr s rozpočtovými prostředky, které je poměrně přísně regulováno právními předpisy, za jejichž porušení hrozí sankce a případně též povinnost nahradit způsobenou škodu, a jednak skutečnost, že pro poskytování platu ve sféře veřejných služeb správy platí pro všechny zaměstnavatele, kteří odměňují zaměstnance platem, shodná pravidla.



Stanoví-li proto právní předpis jasně, že výše platu závisí na zařazení do platové třídy (§ 122 ZPr, § 3 NPI) a na rozsahu zápočtu dob pro určení konkrétního platového tarifu v rámci příslušné platové třídy (§ 123 ZPr, § 4 a 5 NPI) a stanoví-li též jednoznačná pravidla pro zařazování do platových tříd podle náročnosti a složitosti práce a míry odpovědnosti s touto prací spojenou (§ 2 nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě), je obtížně akceptovatelné, pokud dochází k tomu, že zaměstnanci vykonávající práce po všech stránkách srovnatelné jsou u různých zaměstnavatelů zařazováni do různých platových tříd a rozdílně je postupováno i při provádění zápočtu dob.

4. Princip stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty ↑

Obecně platný princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci transformovaný v oblasti odměňování v princip stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty má svůj původ v principu rovných příležitostí mužů a žen.

1. Tento princip byl zakotven již ve **Smlouvě o založení Evropského společenství. Článek 137 odst. 1 písm. i)** této smlouvy stanoví, že Společenství za účelem dosažení svých sociálních cílů stanovených v článku 136 smlouvy podporuje členské státy, kromě jiného, též v jejich činnosti směřující k rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti. Tato smlouva upravuje samostatně i princip stejného odměňování mužů a žen.

Podle článku 141 smlouvy je každý členský stát povinen zajistit uplatnění této zásady. Odměnou se podle smlouvy rozumí nejenom obvyklá základní či minimální mzda nebo plat, ale též veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru. Za rovnost odměňování je třeba považovat stav, kdy odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává podle stejného tarifu, při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce. Smlouva v této souvislosti upravuje současně možnost výjimečného postupu za situace, kdy je jedno pohlaví méně zastoupeno nebo je-li třeba kompenzovat nebo předcházet nevýhodám v jeho profesní kariéře. Za této situace smlouva umožňuje poskytnout zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti (článek 141 odst. 4 smlouvy).

2. Obdobně upravuje otázky spojené se stejným odměňováním mužů a žen za vykonanou práci též **Úmluva č. 100 Mezinárodní organizace práce o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, publikovaná v České republice pod č. 450/1990 Sb.**

3. Podle **Čl. 1 LPS** jsou lidé svobodní a jsou si rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná.

Podle **Čl. 3 LPS** se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, barvy pleti, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Podle **Čl. 26 odst. 3 LPS** má každý právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.

Podle **Čl. 28 LPS** zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnější úprava tohoto principu je svěřena zákonu. Toto zmocnění je realizováno, kromě jiných zákonů upravujících odměňování za práci vymezených okruhů osob (zaměstnanců), také zákoníkem práce a nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Konkrétní úprava odměňování zaměstnanců v pracovním poměru provedená zákoníkem práce a dalšími platovými předpisy je též promítnutím základních zásad pracovněprávních vztahů

- a. zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o jejich odbornou přípravu a o příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání [§ 13 odst. 2 písm. b), § 16 odst. 1 ZPr],
- b. dbát bezpodmínečného zákazu diskriminace [§ 13 odst. 2 písm. b), § 16 odst. 2 a 3 ZPr, § 4 ZZam],
- c. poskytovat stejnou odměnu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty [§ 13 odst. 2 písm. c), § 110 ZPr],
- d. zajistit, aby výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů nezasahoval bez právního důvodu do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu (§ 14 odst. 1 ZPr).

5. Dobré mravy ↑

Za dobré mravy je třeba podle judikatury Nejvyššího soudu pokládat **souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihující podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu základních norem (Usnesení Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 664/2003).**

Tuto zásadu je třeba respektovat při realizaci jakéhokoli pracovněprávního úkonu a při jakémkoliv jednání mezi účastníky pracovněprávních vztahů. Úprava se proto vztahuje nejen na případy, kdy je posuzováno jednání (právní úkon) zaměstnavatele vůči zaměstnanci, ale také na případy opačné i na případy jednání mezi zaměstnanci.

Kapitola shrnuje základní informace o vybraných zásadách pracovněprávních vztahů. Je zaměřena zejména na zákaz diskriminace, zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci se zvláštním zaměřením na oblast odměňování zaměstnanců.

Zdůrazněna je povaha zásad jako interpretačních pravidel pro aplikaci právní úpravy pracovněprávních vztahů.

Zmíněny jsou též základní prameny obsahující tyto zásady.





1. Jaký význam mají základní zásady pracovněprávních vztahů?
2. Charakterizujte pojem diskriminace.
3. Co diskriminací není?
4. Co jsou dobré mravy?
5. Jaké jsou základní prameny obsahující zásady pracovněprávních vztahů.
6. Co je obsahem pojmu „rovné zacházení se všemi zaměstnanci“?

[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

IV. Právní jednání (JUDr. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

V této kapitole nejdete základní informace o podmínkách platnosti právních jednání (§ 545 a násl. NOZ).



Naučíte se rozlišovat mezi absolutní a relativní neplatností pracovněprávních jednání a jejich neúčinností.

1. Právní úprava ↑

Právní jednání v pracovněprávních vztazích se řídí ustanoveními **§ 545 a násl. NOZ**.



Právní jednání může být uskutečněno konáním nebo opomenutím, výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co jednající osoba chtěla projevit.

Právní jednání nesmí obsahem a účelem odporovat dobrým mravům a zákonu.

Právní jednání může být vázáno na podmínky (§ 548 NOZ).

Připouští-li právní jednání různý výklad, je třeba ho vykládat k tíži toho, kdo nejasného výrazu použil jako první.

V pracovněprávních vztazích se při možnosti různého výkladu právního jednání použije výklad, který je pro zaměstnance nejpříznivější (§ 18 ZPr).

Má se za to, že ten kdo jednal, jednal poctivě a v dobré víře (§ 7 NOZ).

Každý má povinnost jednat v právním styku poctivě. (§6 odst. 1 NOZ).

Nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu, ani z protiprávního stavu, který vyvolal nebo nad kterým má kontrolu (§ 6 odst. 2 NOZ).

Daný slib zavazuje a smlouvy mají být plněny (§3 NOZ).

Má se za to, že každá svéprávná osoba (§ 15 odst. 2, § 30 NOZ) má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí a opatrností a že to každý od ní může v právním styku důvodně očekávat.

2. Neplatnost pracovněprávních úkonů ↑

Podle ustanovení § 574 NOZ je třeba na právní jednání spíše hledět jako na jednání platné než jako na neplatné.

Neplatnost nemůže být na újmu toho zaměstnance, který neplatnost nezpůsobil výlučně sám.

1. Relativní neplatnost je vyjádřena v ustanovení § 582 a § 586 NOZ.



Podle tohoto principu se i neplatný právní úkon považuje za platný, pokud se jeho neplatnosti nedovolá některý z jeho účastníků. Platnost či neplatnost právních úkonů je tedy svěřena výlučně do rukou účastníků pracovněprávních vztahů a to bez ohledu na povahu, resp. význam či závažnost konkrétních úkonů.

2. Absolutní neplatnost.

Je-li právní jednání absolutně neplatné, je třeba k tomu přihlížet ex offio.

Absolutní neplatnost působí vůči všem, tedy nejenom vůči účastníkům neplatnosti dotčeného právního vztahu.

Absolutně neplatná právní jednání jsou **taxativně uvedena v ustanovení § 330 ZPr.**

Podle tohoto ustanovení právo zaniká, pokud nebylo uplatněno ve stanovené lhůtě pouze v případech uvedených v **§ 39 odst. 5, § 57, § 58, § 59, § 72, § 267 odst. 2, § 268 odst. 3, § 315 a § 339a odst. 1 ZPr.**

Podle **§ 580 NOZ** je absolutně neplatné též právní jednání, které

- a. se přičí dobrým mravům,
- b. odporuje zákonu,
- c. zjevně narušuje veřejný pořádek,
- d. zavazuje k plnění, které je od počátku nemožné.

Pokud to stanoví zákon, přihlédne soud i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen zákonem předepsaný souhlas příslušného orgánu (§ 19 odst. 1 ZPr).



Má-li být právní jednání s příslušným orgánem pouze projednáno, není právní jednání neplatné jen proto, že k projednání nedošlo (§ 19 odst. 2 ZPr).

3. Neúčinnost (zdánlivost) právního jednání.

O zdánlivé jednání se jedná v případech uvedených v § 551 a násl. NOZ.

O zdánlivé jednání jde v případech, kdy

- a. zcela chybí vůle jednající osoby,
- b. projevená vůle nebyla vůlí vážnou,
- c. jednání je zcela nesrozumitelné nebo je neurčité a jeho obsahu se nelze dobrat ani výkladem.

Ke zdánlivému jednání se nepřihlíží.

Uvedené vady právního jednání lze napravit, resp. odstranit tím, že si strany dodatečně projev vůle vyjasní. Dojde-li k tomu, považuje se právní jednání za platné od samého počátku.

V pracovněprávních vztazích je neúčinné jednání, o němž zákoník práce stanoví, že se k němu nepřihlíží (např. 34 odst. 4, § 50 odst. 1, § 60, § 305, § 346b až § 346d ZPr).



1. Jak se liší relativní neplatnost právních úkonů od neplatnosti absolutní?
2. Kdy je právní jednání neúčinné?



[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

V. Pracovní poměr (JUDr. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

V kapitole najdete základní informace o vzniku pracovního poměru, o způsobech jeho založení a o obsahu pracovní smlouvy. Naučíte se rozlišovat mezi podstatnými a ostatními možnými náležitostmi pracovní smlouvy, které jsou důležité pro posuzování souvisejících právních vztahů spojených s výkonem pracovního poměru.



Současně získáte znalost o postupu při odvolání zaměstnance z funkce nebo v návaznosti na vzdání se funkce, případně o způsobu skončení takového pracovního poměru.

Vznik pracovního poměru a způsob určení obsahu úkonů pracovní poměr zakládajících mají zásadní důležitost.

Ať již je pracovní poměr založen pracovní smlouvou nebo jmenováním, je třeba vždy se soustředit a správně posoudit především platnost úkonů pracovní poměr zakládajících a jejich skutečný obsah.

1. Pracovní smlouva ↑

Pracovní smlouva je nejrozšířenějším právním úkonem, na jehož základě pracovní poměr vzniká.

Zákoník práce ukládá výslovně, že **pracovní smlouvy musí být uzavřena písemně (§ 34 odst. 2 ZPr).**



I při nedodržení písemné formy je pracovní smlouva platná v případě, že bylo již započato s plněním z této smlouvy (§ 20 ZPr).



Před zahájením plnění ze smlouvy se lze neplatnosti pro nedostatek formy dovolat (relativní neplatnost).

Předepsanou písemnou formu je třeba preferovat především z důvodu respektování zákonem uložené povinnosti a současně též s ohledem na možnost kdykoliv v průběhu pracovního poměru nebo i po jeho skončení posoudit jeho obsah a práva a povinnosti s ním spojené a z něho vyplývající. Pouze v písemně uzavřené pracovní smlouvě lze pak sjednat mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zkušební dobu.

Aby byla pracovní smlouva uzavřena písemně, musí k jejímu podpisu oběma smluvními stranami nebo jednou ze stran v návaznosti na dřívější podepsání pracovní smlouvy druhou stranou dojít nejpozději v den, který je sjednán jako den nástupu do práce. Jakýkoliv jiný pozdější okamžik vyhotovení písemné podoby dohodnutého obsahu pracovní smlouvy není již písemnou pracovní smlouvou v uvedeném slova smyslu, ale pouze písemným potvrzením o obsahu pracovní smlouvy jinak sjednané.

K platnosti pracovní smlouvy bez ohledu na formu, kterou byla uzavřena, je vždy třeba, aby dohoda o ní obsahovala **podstatné náležitosti, kterými je den nástupu zaměstnance do práce, místo výkonu práce a druh práce**, na který je zaměstnanec přijímán.



Mezi těmito podstatnými náležitostmi není uveden způsob odměňování, výše odměny ani jiná okolnost s odměňováním spojená. To znamená na jedné straně, že chybí-li v pracovní smlouvě tato ujednání, je pracovní smlouva uzavřena v souladu se ZPr, na straně druhé však možnost takového ujednání, ale i dalších ujednání s odměňováním nesouvisejících, není vyloučena. Naopak ZPr taková ujednání v podstatě předpokládá.

I když nejde o podstatnou náležitost pracovní smlouvy uvedenou v § 34 odst. 1 ZPr, je třeba v ní vždy, pokud má být uzavřen pracovní poměr na dobu časově omezenou, sjednat dobu, na kterou má být uzavřen.

Stejně tak je písemné ujednání v pracovní smlouvě nutné v případě ujednání o zkušební době.

Neobsahuje-li pracovní smlouva podstatné náležitosti, není platně uzavřena, i kdyby se zaměstnavatel se zaměstnancem na jejím obsahu shodli včetně případných dalších, rozšiřujících ujednání.

Dohoda o podstatných náležitostech pracovní smlouvy je proto minimálním rozsahem obsahu pracovní smlouvy.



Je-li jednou ze stran smlouvy požadováno sjednání dalších podmínek, bez jejichž splnění odmítne jedna ze smluvních stran smlouvu uzavřít, musí být dosaženo dohody o celém obsahu smlouvy, jinak nemůže dojít k jejímu platnému uzavření, i když o podstatných náležitostech smlouvy dohody dosaženo bylo. Shoda, pouze pokud jde o podstatné náležitosti pracovní smlouvy za těchto okolností k jejímu platnému uzavření, nestačí.

Pro účely odměňování jsou nejzávažnějšími z podstatných náležitostí den nástupu do práce a druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, neboť jejich posouzení má závažné důsledky pro počátek vzniku povinnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci odměnu za práci (mzdu, plat) a současně, zejména v nepodnikatelské sféře, pro vlastní úroveň odměňování konkrétního pracovníka.

Postup při uzavírání smluv se řídí ustanoveními § 1724 a násl. NOZ.



a) Den nástupu do práce ↑

Dnem skutečného vzniku pracovního poměru je den, který je v pracovní smlouvě určen (dohodnut) jako den nástupu do práce. Způsob určení tohoto dne v pracovní smlouvě není stanoven. Může proto být sjednán nejen uvedením konkrétního data, což je způsob nejobvyklejší, ale i jinými způsoby, např. jako den, navazující na uplynutí výpovědní doby z předchozího pracovního poměru nebo navazující na jinou skutečnost. Vždy však musí jít o takový způsob jeho určení, který nezakládá pochybnosti o skutečném okamžiku vzniku pracovního poměru.

Teprve počínaje tímto dnem náleží zaměstnanci příslušná mzda (plat) a jiná plnění, související s výkonem práce v pracovním poměru spojené, poskytované buď na základě platných mzdových (platových) předpisů nebo kolektivních či jiných smluv.

Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo pokud zaměstnavatele do týdne o této překážce v práci nedozví, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.



b) Druh práce ↑

Určení druhu práce, k jehož výkonu je zaměstnanec přijímán, má trojí zásadní význam.

Ujednání o druhu práce je především **podmínkou samotného platného uzavření pracovní smlouvy**, neboť je **jednou z podstatných jejích náležitostí**. Chybělo-li by proto označení a řádné vymezení druhu práce (nebo jakékoliv jiné ze dvou zbývajících podstatných náležitostí, byla-li by sjednána pouze jediná z nich nebo neobsahovala-li by „smlouva“ žádnou z podstatných náležitostí), nedošlo by k platnému uzavření pracovní smlouvy. Aby bylo možno hovořit o řádném sjednání druhu práce, je nutno tento druh práce vzhledem ke konkrétním podmínkám přesně vymežit. Nelze proto obecně hovořit o platně uzavřené pracovní smlouvě v případech, kdy by druh práce byl ujednán způsobem, umožňujícím požadovat na zaměstnanci v podstatě jakoukoliv práci.

Je-li druh práce určen jednoznačně, pak je **zaměstnanec v zásadě povinen vykonávat pouze ty činnosti (práce), které jsou v pracovní smlouvě uvedeny**. Podle ZPr je zaměstnanec povinen plnit pokyny nadřízených (vedoucích) zaměstnanců. V rámci výkonu druhu práce může proto docházet k situacím, kdy zaměstnanec bude povinen vykonat i některé práce, které přesně neodpovídají takto sjednanému druhu práce. Musí však jít o případy, které jsou objektivně odůvodněné, výjimečné, výkon takových prací je omezen pouze na jednorázové úkony nebo je krátkodobý.

V případech, kdy druh práce není v pracovní smlouvě sjednán způsobem zcela jednoznačným a poskytuje proto určitý prostor pro zaměstnavatele k pověřování zaměstnance pracemi, které nejsou výslovně uvedeny v pracovní smlouvě, musí zaměstnavatel vždy dbát, aby takové činnosti ukládané zaměstnanci nad rámec výčtu korespondovaly s charakterem převažujících základních v konkrétním výčtu uvedených činností (prací), aby jejich charakter osciloval kolem základních činností a nedocházelo prostřednictvím uvedených ustanovení k vyžadování prakticky neohrazeného rozsahu prací. To platí i pro tzv. „pracovní náplň“, která je určitým rozvedením či upřesněním rozsahu činností, které zaměstnavatel od zaměstnance v rámci sjednaného druhu práce bude požadovat. Pracovní náplň je, na rozdíl od druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, zaměstnavatel oprávněn jednostranně měnit či doplňovat. Vždy se však musí pohybovat v rámci činností odpovídajících smluvně sjednanému druhu práce.

Při uzavírání pracovní smlouvy, které je zásadně ovládáno principem smluvní volnosti, je proto třeba vždy řádně a odpovědně uvážit dopady konkrétního způsobu určení druhu práce pro další průběh pracovního poměru a to jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance zejména ve vztahu k možnosti či naopak povinnosti provádět změny sjednaného druhu práce převedením zaměstnance na jinou práci, vzniku možného konfliktu z hlediska dodržování pracovní kázně i rozhodnutí o konkrétních platových poměrech.

V rozpočtové sféře má z hlediska odměňování posouzení sjednaného druhu práce význam zcela zásadní neboť **výhradně na základě v pracovní smlouvě sjednaném druhu práce je zaměstnanec zařazován do příslušné platové třídy.** Jakákoliv jiná kritéria jsou jednoznačně vyloučena.

I ve sféře tzv. podnikatelské závisí bezpochyby výše a způsob odměňování také na druhu vykonávané práce. Určení vztahu mezi způsobem a výší mzdy a druhem zaměstnancem vykonávané práce není však stanoveno přímo obecně závazným platovým předpisem, ale závisí na obsahu kolektivní smlouvy, vnitřního platového předpisu vydaného zaměstnavatelem nebo pouze na úvaze zaměstnavatele a jeho vnitřních poměrech v případě smluvní mzdy určené individuální smlouvou se zaměstnancem. Vzájemná vazba je proto volnější, přičemž charakteristika činností (prací) spojených s konkrétním způsobem a výší mzdy může zahrnovat nejen kritéria náročnosti, složitosti, stupně odpovědnosti a požadované kvalifikace ve smyslu stupně dosaženého vzdělání, ale též kritéria další, odpovídající konkrétním potřebám jednotlivých zaměstnavatelů, aniž by musela být tato kritéria formulována a platit v rámci zaměstnavatele (organizace) obecně. Výše mzdy se proto může i v případě srovnatelné práce u jednotlivých zaměstnavatelů i zaměstnanců v rámci jedné organizace i výrazně lišit např. v návaznosti na momentální ekonomické podmínky zaměstnavatele, změnu preferencí v jeho činnosti apod.

c) Místo výkonu práce ↑

Poslední podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je ujednání o místě výkonu práce.

Způsob jakým je **místo výkonu práce** v pracovní smlouvě sjednáno má značný dopad nejen na nároky vyplývající z pracovněprávních předpisů, ale též na zaměstnance samotného jako osobu.

Z nároků spojených s určením místa výkonu práce je třeba zmínit především otázky spojené s posuzováním možnosti vysílání zaměstnance na pracovní cesty a s tím spojené nároky na cestovní náhrady.

Pokud jde o osobu zaměstnance, je třeba, aby v každém případě bylo vždy řádně zváženo, zda bude moci, vzhledem ke svým osobním poměrům, vždy řádně plnit své pracovní povinnosti, bude-li např., díky širokému vymezení místa výkonu práce v pracovní smlouvě, povinen často měnit místo výkonu práce a to i s nutností překonávání značných vzdáleností.

Je proto jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance sjednání místa výkonu práce věnovat náležitou pozornost. Jako problematické se může totiž v praxi jevit jak místo výkonu práce sjednané příliš široce, tak i případy opačné.

d) Pravidelné pracoviště ↑

S ujednáním o místě výkonu práce souvisí i možnost sjednat pravidelné pracoviště pro účely pracovních cest a pro účely vzniku nároků zaměstnanců na cestovní náhrady, aniž by se o pracovní cestu jednalo.

Pravidelné pracoviště lze sjednat pouze v pracovní smlouvě.



Nebylo-li při uzavírání pracovní smlouvy sjednáno a má-li k jeho zvláštnímu určení dojít, může se tak proto stát pouze na základě změny původního obsahu pracovní smlouvy. Pokud pravidelné pracoviště v pracovní smlouvě sjednáno není, je třeba za pravidelné pracoviště považovat místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. To však platí pouze tehdy, je-li jako místo výkonu práce sjednána v pracovní smlouvě z pohledu územního rozsahu nejvýše obec. Je-li místo výkonu práce sjednáno širěji (např. kraj), je ze zákona pravidelným pracovištěm obec, v němž nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.

Vzhledem k platné právní úpravě místa výkonu práce a pravidelného pracoviště proto může dojít k situaci, kdy místo výkonu práce je v pracovní smlouvě sjednáno širěji než pravidelné pracoviště.



Za těchto okolností vzniká zaměstnanci s ohledem na ustanovení § 152 písm. b) ZPr, podle kterého se zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhrady výdajů i při cestách mimo pravidelné pracoviště, **nárok na cestovní náhrady za cesty konané mimo pravidelné pracoviště, i když jsou uskutečněny v rámci šířeji sjednaného místa výkonu práce. Cesty konané v rámci místa výkonu práce však nejsou pracovními cestami.** Jejich konání není proto podmíněno souhlasem zaměstnance. To platí i v případech, kdy zaměstnanec, který má sjednáno pravidelné pracoviště úžeji než místo výkonu práce, je vyslán na cestu, jejíž cílové místo se nachází mimo rámec pravidelného pracoviště i mimo rámec místa výkonu práce. Za celou tuto cestu náleží zaměstnanci cestovní náhrady, avšak část cesty konaná z pravidelného pracoviště na hranice místa výkonu práce není pracovní cestou.

d) Další ujednání v pracovní smlouvě ↑

V pracovní smlouvě je možno kromě podstatných náležitostí, které jsou pro její platné sjednání nezbytné, sjednat i jiné podmínky pracovního poměru.

Taková další případná ujednání v pracovní smlouvě jsou, na rozdíl od podstatných náležitostí pracovní smlouvy, ujednáními fakultativními, nikoliv tedy rozšířením okruhu podstatných náležitostí pracovní smlouvy.

Sjednání způsobu a konkrétní výše mzdy (platu) za vykonanou práci. ↑

V případech, kdy je způsob odměňování stanoven obecně závaznými právními předpisy, postačí, má-li být otázka obsahem pracovní smlouvy, uvedení odkazu na příslušné platové předpisy. Může se tak stát obecnou formulací „podle platných platových předpisů“ nebo případně jejich konkrétní citací. V takovém případě by měla citace být citací úplnou, zahrnující označení nejen základního platového předpisu, ale i všech následných změn a doplňků, i když to není podmínkou platnosti takového ujednání. Taková ustanovení jsou v pracovní smlouvě v podstatě nadbytečná. Jsou však poměrně často jejím obsahem, zřejmě především v zájmu jednoznačnosti stanovení podmínek, „úplnosti“ obsahu pracovní smlouvy a usnadnění orientace zaměstnance v otázkách jeho odměňování. Nedoporučuje se naopak uvádět v těchto případech do pracovní smlouvy pouze konkrétní výši platového tarifu a dalších složek platu a to zejména proto, že v pracovní smlouvě stanovené částky podléhají změnám z důvodu automatického zvyšování platových tarifů v rámci platového systému, na základě postupné novelizace platových předpisů nebo na základě změny výše nenárokových složek platu v závislosti na rozhodnutí zaměstnavatele. Pokud je již při vzniku pracovního poměru v pracovní smlouvě plat zaměstnance v době nástupu uveden, mělo by takové ustanovení být doplněno obecným odkazem na další možný vývoj nárokových složek tohoto platu v souladu s platovými předpisy. Obecně se však uvádět konkrétnější způsob odměňování v pracovní smlouvě nedoporučuje, neboť jde, jak již bylo zmíněno, o ustanovení nadbytečná a nezakládající zaměstnanci ani zaměstnavateli žádné nároky.

Změny platu proto v těchto případech postačí provádět jednostranným platovým opatřením (rozhodnutím) zaměstnavatele. Zaměstnanci se takové rozhodnutí sděluje formou písemného platového výměru (dekretu), který je konstatováním (potvrzením) vznik nároku zaměstnance vzniklého buď přímo splněním podmínek stanovených platovým předpisem, nebo v návaznosti na rozhodnutí zaměstnavatele. Forma a obsah platových opatření ani jejich obsah konstatujících dekretů či výměrů nejsou právně upraveny. Vzhledem k důsledkům těchto opatření je třeba platové dekrety (výměry), které současně slouží jako dokument pro možnost výplaty pro mzdovou účtárnu, vždy vyhotovit v písemné formě. Obsah pak může být pojat různě, vždy však z něho musí být patrné, v jaké výši a od kterého dne zaměstnanci plat nebo jiná složka platu náleží. Při změně pouze některé složky platu postačí uvést pouze tuto změnu, při změně celkové je pak nutno uvést novou výši všech platových součástí.

S účinností od 1. 1. 2011 je možno určit i zaměstnanci odměňovanému platem podle § 122 a násl. ZPr a NPI plat smluvně. Podmínkou je, aby zaměstnanec byl zařazen nejméně do 13. platové třídy. Bližší podmínky pro tento způsob stanovení platu nejsou upraveny, Na stanovení platu tímto způsobem se proto vztahují především zásady pracovněprávních vztahů, zejména pak princip dobrých mravů (§ 14 ZPr) a stejného platu za stejnou práci stejné nebo za práci stejné hodnoty (§ 13 odst. 2 písm. c), § 110 ZPr).

Rozsah pracovního úvazku ↑

V souvislosti s odměňováním je v některých případech třeba v pracovní smlouvě uvádět rozsah „pracovního úvazku“ zaměstnance. Tímto běžně používaným pojmem se rozumí určení délky pracovní doby, zpravidla týdenní. Stejně tak lze sjednat stanovení počátku a konce pracovní doby. Taková ujednání je nutné do pracovní smlouvy zahrnout pouze tehdy, jde-li o úpravu odchylojící se od úpravy obecné, provedené buď právním předpisem (délka pracovní směny) nebo samotným zaměstnavatelem (počátek a konec pracovních směn, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby).

Zkušební doba ↑

V souvislosti se vznikem pracovního poměru lze sjednat též zkušební dobu. Zkušební dobu lze sjednat jak v rámci platně sjednané pracovní smlouvy, tak též jakoukoliv jinou samostatnou smlouvou.

Nejpozději však musí být zkušební doba sjednána v den vzniku pracovního poměru.



Na rozdíl od dřívější právní úpravy, podle které bylo možno sjednat zkušební dobu pouze v rámci pracovní smlouvy, a to i když byla např. pracovní smlouva uzavírána s velkým časovým předstihem přede dnem vzniku pracovního poměru, dává současná právní úprava k ujednání zkušební doby větší časový prostor. Zkušební dobu lze sjednat jak v případě uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou tak pracovního poměru na dobu určitou, i v případě pracovního poměru založeného jmenováním. Podmínkou platného sjednání zkušební doby je písemná forma takového ujednání. Po vzniku pracovního poměru je takové ujednání nemožné.

V případě pracovního poměru vzniklého konkludentním jednáním zaměstnavatele a zaměstnance je sjednání zkušební doby vyloučeno též, neboť do vzniku takového pracovního poměru neprobíhají žádná jednání o obsahu pracovní smlouvy ani o obsahu jiné smlouvy a zkušební dobu proto nelze sjednat. Obsah pracovní smlouvy se v takovém případě dovozuje z faktického stavu, což vylučuje jakékoliv dalšímu ujednání v době před jeho vznikem.

Ujednání o zkušební době je obecně vyloučeno po vzniku pracovního poměru.

Zkušební dobu je možno sjednat maximálně na dobu 3 měsíců.



V případě vedoucích zaměstnanců může činit maximální délka zkušební doby 6 měsíců.

Zkušební doba nesmí být současně delší než polovina doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Tuto zákonem stanovenou maximální hranici nelze v žádném případě překročit, přestože jde o institut založený na základě dohody mezi oběma smluvními stranami. Výjimkou je prodloužení z důvodu celodenních překážek v práci a čerpání dovolené, je-li čerpána po celých dnech.

V tomto smyslu je tedy smluvní volnost smluvních stran zákonem omezena. Zaměstnanec se však může se zaměstnavatelem dohodnout na zkušební době kratší. Dojde-li k takovéto dohodě, nesmí být takto sjednaná kratší zkušební doba překročena, a to ani v případě, kdyby se toto překročení realizovalo v rámci povolené maximální hranice tří měsíců doby trvání zkušební doby.

Délka zkušební doby se posuzuje podle § 333 ZPr.

Překážky v práci vzniklé v průběhu zkušební doby, které trvají celý den, se nezapočítávají do doby zkušební doby. Je proto důležité průběh zkušební doby sledovat, aby bylo následně možno přesně stanovit den jejího skončení, a aby bylo postaveno na jisto, v jakém období mohou zaměstnanec nebo zaměstnavatel případně učinit úkony ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zkušební doba se prodlužuje o celou dobu trvání překážek v práci, které zasahují do doby jejího trvání a pro které zaměstnanec v době zkušební doby nepracuje, a to i když jde o pracovní dny trvání překážky v práci, které následují po uplynutí původně sjednané zkušební doby.



Zkušební doba se prodlužuje také o dobu dovolené, je-li čerpána po celých dnech.

Další ujednání ↑

Z možného obsahu pracovní smlouvy nejsou vyloučena ani žádná další ujednání související s pracovním poměrem s výjimkou těch, která by svým obsahem odporovala obecně závazným právním předpisům. Pokud by se tak stalo, byla by pracovní smlouva v této části neplatná.

e) Adhezní smlouvy - § 1798 a násl. NOZ ↑

O adhezní smlouvu se jedná tehdy, jestliže **základní podmínky smlouvy byly určeny** jednou ze smluvních stran nebo podle jejích pokynů, **aniž slabší strana měla skutečnou příležitost obsah těchto základních podmínek ovlivnit.**

Jde např. o případy, kdy pracovní smlouva odkazuje na různé další dokumenty zaměstnavatele, na vnitřní předpisy, na předpisy o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod.

Jsou-li některé podmínky uvedené mimo text smlouvy, je smlouva platná jen tehdy, jestliže byla druhá strana smlouvy s těmito podmínkami (doložkami, předpisy apod.) a s jejich významem prokazatelně seznámena nebo prokáže-li se, že jejich obsah musela znát.



Složitě, obtížně pochopitelné a obecně nesrozumitelné doložky jsou platné jen tehdy, jestliže

- a. nezpůsobí slabší straně újmu nebo
- b. prokáže-li druhá strana, že význam doložky byl slabší straně dostatečně vysvětlen,
- c. doložka není nedůvodně zvláště nevýhodná nebo neodchyluje-li se bez zvláštního důvodu od obvyklých podmínek.

Při uzavírání smluv je proto třeba dbát v tomto směru zvýšené opatrnosti a **zajistit, aby zaměstnanci byli vždy se všemi dokumenty, na které je ve smlouvách uzavíraných se zaměstnavatelem odkazováno, řádně seznámeni a aby měl zaměstnavatel k dispozici i důkaz o tom, že zaměstnanec vzal seznámení na vědomí a že rozumí obsahu předložených dokumentů.**



2. Jmenování ↑

Druhým způsobem, zakládajícím pracovní poměr je jmenování. Jde o způsob, který je možný pouze u vymezeného okruhu vedoucích funkcí (§ 33 odst. 3 ve spojení s § 73 ZPr).

Jmenováním lze založit i pracovní poměr na dobu určitou (§ 73a odst. 3 ZPr).

V souvislosti s tímto pracovním poměrem lze sjednat i zkušební dobu (§ 35 odst. 2 ZPr).

Pracovní poměr může vzniknout jmenováním jednak v případě funkcí výslovně určených zvláštními předpisy (např. pracovní poměr asistentů soudců Nejvyššího soudu podle zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů) a jednak jmenováním do vedoucích funkcí v rámci organizační struktury zaměstnavatele. Jiné případy vzniku pracovního poměru jmenováním jsou vyloučeny. Naopak u těchto funkcí nemůže vzniknout pracovní poměr žádným jiným způsobem, tedy ani na základě pracovní smlouvy, ani volbou.



Jmenováním vzniká pracovní poměr pouze v případě, že jmenována je osoba, která není ke dni jmenování, resp. ke dni vzniku pracovního poměru ve jmenování uvedeném jako nástup do funkce zaměstnancem zaměstnavatele. Je-li „jmenovaný“ zaměstnancem téhož zaměstnavatele, je jmenování zpravidla pouze změnou dosud sjednaného druhu práce. Ostatní podmínky dosavadního pracovního poměru nadále trvají, nejsou-li v důsledku jmenování samostatně změněny. Platně jmenovat do ZPr stanovených funkcí může pouze statutární orgán zaměstnavatele. Jiní zaměstnanci tuto pravomoc nemají a nemohou ji získat ani na základě zvláštního pověření statutárním orgánem ani na základě plné moci.



Z dikce ustanovení § 73 odst. 3 ZPr vyplývá, že ne ve všech případech vedoucích funkcí musí být pracovní poměr založen jmenováním. Jmenováním se proto zakládá vždy pracovní poměr např. náměstkovi ředitele jako statutárního orgánu a tomuto náměstkovi podřízenému vedoucímu ekonomického úseku, pod něhož spadá ještě např. vedoucí rozpočtového oddělení. Není-li v tomto příkladu uvedenému vedoucímu ekonomického úseku již podle organizační struktury zaměstnavatele podřízen žádný útvar, v jehož čele stojí vedoucí zaměstnanec, nejde v tomto případě o funkci, jejíž pracovní poměr se zakládá jmenováním.

U zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 33 odst 3 ZPr je pracovní poměr jmenováním zakládá u všech vedoucích zaměstnanců stojících v čele organizačních útvarů zaměstnavatele určených podle jeho organizačních předpisů.

Okruh vedoucích funkcí, v nichž se pracovní poměr zakládá jmenováním, upravuje ustanovení § 33 odst. 3 ZPr.

Jmenování a odvolání může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán. Jmenováním a odvoláním nelze pověřit jinou osobu. Je-li zaměstnavatelem stát, jmenování a odvolání může provádět výlučně vedoucí organizační složky státu.



I v případě jmenování, které je samo o sobě jednostranným úkonem, je **vznik pracovního poměru na jeho základě podmíněn vyslovením souhlasu jmenovaného**, ať se tak již stane jakoukoliv formou. Obsah pracovního poměru založeného jmenováním musí odpovídat požadavkům kladeným na pracovní poměr obecně. Musí být proto i v tomto případě určen konkrétní den stanovený pro nástup do funkce, místo výkonu práce a druh práce. Toto určení může být přímo obsaženo ve jmenovacím úkonu nebo upřesněno samostatně nebo musí být seznatelné z podmínek výkonu funkce, vyplývajících z organizačních předpisů platných pro zaměstnavatele, u něhož je funkce vykonávána. Vždy je však třeba, aby tyto podmínky byly upřesněny a nezakládaly do budoucna pochybnosti při provádění dalších následných úkonů souvisejících s existencí a průběhem takto vzniklého pracovního poměru.

Podle ustanovení § 38 odst. 2 ZPr se na pracovní poměr vzniklý jmenováním řídí, s výjimkou zvláštních ustanovení o jmenování a o odvolávání nebo o vzdání se funkce, obecnou úpravou provedenou ZPr a souvisejícími předpisy pro pracovní poměr založený pracovní smlouvou včetně předpisů platových. Žádná další zvláštní ustanovení pro takto založený pracovní poměr zákoník práce také neobsahuje.

Úkon jmenování je proto vázán výhradně k založení pracovního poměru, úkony vzdání se funkce nebo odvolání z funkce se vztahují pouze k existenci funkce, nikoliv bezprostředně ke skončení pracovního poměru založeného jmenováním.



Pracovní poměr založený jmenováním může skončit pouze některým ze způsobů uvedených v ustanovení § 48 ZPr ve spojení s § 73a ZPr.

Průběh pracovního poměru založeného jmenováním je proto v plném rozsahu podřízen „obecným“ ustanovením zákoníku práce o pracovním poměru včetně práv a povinností s pracovním poměrem spojených a jeho změnách a skončení.

3. Odvolání a vzdání se funkce a skončení pracovního poměru založeného jmenováním ↑

Zvláštní úpravu skončení pracovního poměru založeného jmenováním a důsledky spojené s odvoláním zaměstnance z funkce nebo vzdání se funkce obsazované jmenováním obsahuje, pokud jde o zaměstnavatele uvedené v ustanovení § 33 odst. 3 ZPr, ustanovení § 73 odst. 1 a § 73a ZPr.

Zaměstnance, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním, je možno ze zákonem vymezených funkcí odvolat nebo se zaměstnanec může funkce vzdát. V obou případech jde o jednostranné právní úkony.



Podmínkou jejich platnosti je jejich písemná forma a řádné doručení druhému účastníku pracovního poměru § 73a ZPr).

Takové úkony způsobují zánik výkonu konkrétní funkce, a to buď dnem následujícím po jejich doporučení, nebo dnem pozdějším, který je v písemném odvolání z funkce nebo vzdání se funkce uveden.

Uvedené úkony však nezpůsobují automaticky zánik takto založeného pracovního poměru. Pracovní poměr trvá zpravidla nadále. Bude však vždy třeba provést jeho změny, odpovídající novým podmínkám. **Zejména je nezbytné nově sjednat druh práce, který účinností odvolání nebo vzdání se zanikl.** Dochází tím ke stavu, kdy sice pracovní poměr nadále trvá, avšak absentuje jedna z podstatných náležitostí pracovní smlouvy – druh práce, na němž závisí i vyřešení otázky odměňování v případné nové pracovní pozici.



Nový druh práce je zaměstnavatel zaměstnanci povinen nabídnout. Pro nabídku není stanovena zaměstnavateli žádná lhůta. Mělo by k ní však dojít bez zbytečného odkladu, aby práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu byly řádně uspořádány.

I v této souvislosti je třeba, aby zaměstnavatel dbal na důsledné respektování základních zásad pracovněprávních vztahů a aby nešlo o zneužívání pozice zaměstnavatele k újmě odvolaného zaměstnance apod.



Změny se však mohou týkat i všech dalších dosavadních podmínek výkonu pracovního poměru. Je-li nabídka zaměstnancem akceptována, pokračuje pracovní poměr s takto sjednanými novými podmínkami.

V případě, že zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance po skončení výkonu jeho funkce zaměstnávat prací odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, je, podle ustanovení § 73a odst. 2 ZPr, dán ze strany zaměstnavatele jeden z „organizačních“ výpovědních důvodů uvedený v § 52 písm. c) ZPr. Za splnění podmínek jde o právní fikci.



Výpovědní důvod je dán ex lege, aniž je třeba jakkoliv prokazovat existenci řádně realizované organizační změny a příčinnou souvislost mezi touto změnou a nadbytečností zaměstnance.



Totéž platí, jestliže zaměstnanec výše uvedenou jinou práci odmítne vykonávat.

Pro zaměstnavatele však z uvedeného ustanovení nevyplývá povinnost dát zaměstnanci za uvedených okolností výpověď. Pracovní poměr může proto skončit vždy dohodou nebo i jiným relevantním způsobem.

Nemá-li zaměstnavatel pro odvolaného zaměstnance jinou práci odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci, nebo má-li sice takovou práci, ale zaměstnanec její vykonávání odmítne, je doba od zániku funkce do skončení pracovního poměru překážkou v práci na straně zaměstnavatele, za kterou náleží zaměstnanci náhrada platu ve výši průměrného výdělku podle ustanovení § 208 ZPr. V těchto případech je třeba vždy pečlivě posuzovat, zda u zaměstnavatele existuje některý z uvedených typů prací odlišných od původně zaměstnancem zastávané funkce, z níž byl odvolán, nebo které se vzdal, neboť **konstatování, že takovou práci zaměstnavatel pro zaměstnance nemá, je základní podmínkou pro vznik výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) ZPr. Pokud by zaměstnavatel některou z prací zákonem předpokládaného charakteru měl, nemohl by odvolanému zaměstnanci výpověď dát, pokud by takovou práci zaměstnanec neodmítl.**



V ostatních případech platí pro skončení pracovního poměru, pokračujícího v návaznosti na skončení výkonu jmenované funkce, obecná ustanovení o způsobech a podmínkách skončení pracovního poměru. Lze proto takový pracovní poměr ukončit jakýmkoliv zákoníkem práce upraveným způsobem. Pro vznik nároku na odstupné platí však podmínky zvláštní.

Pracovní poměr založený jmenováním na dobu určitou (§ 73a odst. 3 ZPr) skončí též uplynutím doby, na kterou byl sjednán, pokud neskončí dříve některým z ostatních důvodů skončení pracovního poměru upravených zákoníkem práce.

Odstupné v takových případech náleží pouze v případě, dojde-li ke skončení pracovního poměru po odvolání z funkce v důsledku zrušení konkrétní funkce v návaznosti na provedení organizačních změn v rámci zaměstnavatele. Nárok na odstupné proto nevznikne v případě, kdy zaměstnanec je z funkce odvolán při další existenci této funkce (např. v případě pouhé personální výměny), ani v případě, kdy je sice dán výpovědní důvod v obecných případech spojovaný s nárokem na odstupné, avšak je uplatněn proto, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou odpovídající práci nebo takovou práci zaměstnanec odmítne.



Je-li pracovní poměr trvající po jeho změnách provedených v návaznosti na skončení výkonu původně zastávané funkce následně skončen výpovědí z důvodů podle § 52 odst. c) ZPr, § 52 písm. d) ZPr nebo dohodou ze stejných důvodů, nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnance z důvodu podle ustanovení § 56 odst. 1 písm b) ZPr, posuzuje se nárok na odstupné a na náhradu platu podle § 56 odst. 2 ZPr podle obecné úpravy.

4. Pracovní poměr podle doby trvání ↑

Podle doby trvání rozlišujeme pracovní poměr na dobu neurčitou a pracovní poměr na dobu určitou.

Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat i v případě pracovního poměru založeného jmenováním.

Platí, že není-li v pracovní smlouvě výslovně uvedena doba trvání pracovního poměru, jde o pracovní poměr na dobu neurčitou.



Dojde-li proto k opomenutí výslovně v pracovní smlouvě sjednat jeho délku, musí být tohoto zamýšleného stavu dosaženo následně provedením změny pracovní smlouvy. Jinak možné důsledky se sjednáním pracovního poměru na dobu určitou spojené nenastanou.

Podmínkou řádného sjednání pracovního poměru na dobu určitou je výslovné určení doby jeho trvání. Tato skutečnost musí být, a to i při ústním sjednání pracovní smlouvy, neboť sjednání pracovního poměru na dobu určitou není ZPr podmíněno písemnou formou takového ujednání, jako je tomu např. v případě sjednání zkušební doby, vždy přímo vyslovena (napsána).

Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat nejen v rámci pracovní smlouvy pracovní poměr zakládající, ale i formou její následné změny. Možný je i opačný postup změny pracovního poměru na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou. V případě faktického pracovního poměru jde o jediný způsob jak dosáhnout uzavření pracovního poměru na dobu určitou.

Dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou je možno, s podmínkou splnění požadavku výslovného určení, stanovit různým způsobem, neboť ZPr nestanovuje konkrétněji, jak má být tato doba určena. Je proto možno dobu omezit (stanovit) uvedením konkrétního data, vykonáním určitých úkonů nebo činností, pro něž byl takový pracovní poměr uzavřen, uvedením délky doby trvání, existencí určitých skutečností apod. **Při formulaci tohoto ustanovení pracovní smlouvy (změny pracovní smlouvy) je vždy třeba pečlivě posuzovat konkrétní způsob vyjádření doby trvání pracovního poměru ve vztahu k okolnostem, pro které je pracovní poměr uzavírán.**

Zákoník práce ve znění účinném od 1. 1. 2012 změnil způsob úpravy celkové doby trvání pracovního poměru na dobu určitou. Celková doba jeho trvání nesmí překročit 3 roky. Tato doba se od prvního vzniku pracovního poměru na dobu určitou smí ještě nejvýše dvakrát opakovat. Opakováním se přitom rozumí i prodloužení původně sjednané doby. Celkem lze tedy uzavřít pracovní poměr na dobu určitou na maximální dobu 9 let. To ovšem platí pouze tehdy, jestliže bude při opakovaném uzavření nebo prodloužení pracovního poměru vždy vyčerpána celá maximální možná doba trvání pracovního poměru na dobu určitou.



Pokud bude uzavřen pracovní poměr např. pouze na půl roku, je tím vyčerpána první doba z celkově nejvýše tří možných dob a zaměstnavatel i zaměstnanec mají k dispozici již jen dvě další doby, každou opět v maximálním rozsahu délky 3 roků, tedy celkem 6 roků.

V platné právní úpravě nejsou s účinností od 1. 1. 2012 obsaženy žádné výjimky z výše uvedeného pravidla, jako tomu bylo do 31. 12. 2011, s výjimkou případů upravených v § 39 odst. 4 ZPr.

Způsob sjednávání a rozsah pracovního poměru na dobu určitou proto nelze eliminovat např. přijetím zaměstnance do pracovního poměru na dobu určitou jako náhradu za zaměstnance, který má překážku v práci. I v těchto případech musí být výše uvedená pravidla vždy respektována. Zaměstnavatel proto musí pečlivě zkoumat, jakým způsobem určí trvání pracovního poměru na dobu určitou. Musí být současně připraven včas a řádně učinit potřebné právní úkony v případě, že by původně sjednaná doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nebyla dostatečná k řešení personální situace vzniklé dočasnou nepřítomností jiného zaměstnance, tak, aby byla stanovená pravidla pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou plně respektována.

Pracovní poměry na dobu určitou uzavřené v době před 31. 12. 2011, které skončí nejpozději 31. 12. 2011, se posuzují podle právní úpravy platné před 1. 1. 2012.

Skončí-li pracovní poměr na dobu určitou v maximální dříve povolené délce 2 roků dnem 31. 12. 2011, může být od 1. 1. 2012 uzavřen nový pracovní poměr na dobu určitou podle nové právní úpravy. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou v době do 31. 12. 2011 není rozhodující.

Pokud pracovní poměr na dobu určitou vznikl v době do 31. 12. 2011 a trvá i po 1. 1. 2012, je doba jeho trvání po 1. 1. 2012 vyčerpáním prvního doby trvání pracovního poměru podle nové právní úpravy a to bez ohledu na délku této doby. Zaměstnavatel má proto v těchto případech k dispozici pouze dvě zbývající doby v rozsahu 2x 3 roky.

Skončení pracovního poměru na dobu určitou, který byl uzavřen nejdříve 1. 1. 2012, se posuzuje podle nového ustanovení § 333 ZPr, tj. skončení uplynutím doby. Pracovní poměr, který vznikl např. 1. 1. 2012 a byl uzavřen na dobu 1 roku, proto skončí dnem 31. 12. 2012, a nikoliv až dnem 1. 1. 2013, jak by tomu bylo podle úpravy platné do 31. 12. 2011, která, pokud jde o počítání času, odkazovala na ustanovení § 122 ObčZ.

Pravidla omezující délku pracovního poměru na dobu určitou a počet opakování těchto dob platí pouze v případě, že mezi dvěma pracovními poměry na dobu určitou neuplynula doba tří roků. Pokud uplynula, k předchozím pracovním poměrům na dobu určitou se nepřihlíží, a uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou může být realizováno opět v plném rozsahu, který umožňuje ustanovení § 39 ZPr.

Pokud zvláštní právní předpisy upravují trvání pracovních poměrů na dobu určitou zvláštním způsobem, platí tyto právní předpisy a ustanovení § 39 ZPr se na takové případy nepoužije.

Stejně tak toto ustanovení nedopadá na pracovní poměry na dobu určitou uzavřené mezi agenturami práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.

Stejně jako podle předchozí právní úpravy platí, že pokud zaměstnavatel poruší pravidla pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou a zaměstnanec mu před uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, oznámí, že chce, aby ho dále zaměstnával, stává se z takového pracovního poměru na dobu určitou pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pokud byla v době do 31. 12. 2011 uzavřena dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací nebo pokud by vydán vnitřní předpis podle dříve platného ustanovení § 39 odst. 4, kterými bylo možno vyloučit omezující podmínky pro dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou, bylo podle této dohody nebo vnitřního předpisu možno postupovat pouze do 30. 6. 2012 (přechodné ustanovení čl. II bod 4 zákona č. 365/2011 Sb.).

Kapitola shrnuje základní informace o založení a vzniku pracovního poměru.



Obsahuje také informaci o podstatných náležitostech pracovní smlouvy a o některých dalších možných ujednáních v ní.

V kapitole je charakterizováno založení pracovního poměru jmenováním a důsledky spojené s odvoláním z funkce nebo se vzdáním se funkce.

Základní informace se týká také pracovního poměru na dobu určitou.

1. Jaké jsou podstatné náležitosti pracovní smlouvy?
2. Jaký je vztah místa výkonu práce a pravidelného pracoviště?
3. Jaké jsou podmínky sjednání zkušební doby?
4. Jaké jsou důsledky odvolání z funkce nebo vzdání se funkce?
5. Jakým způsobem je třeba postupovat po odvolání vedoucího zaměstnance z funkce?



[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

VI. Změny pracovního poměru (JUDr. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Po prostudování této kapitoly získáte přehled o charakteristice jednotlivých případů změn pracovního poměru.



Dokážete rozlišit převedení na jinou práci, přeložení a pracovní cestu.

Podrobněji se seznámíte s povahou místa výkonu práce a pravidelného pracoviště a s důsledky ujednání pravidelného pracoviště pro nároky zaměstnance při výkonu práce mimo sídlo zaměstnavatele.

Změny obsahu existujícího pracovního poměru mohou nastat buď na základě smluvního ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (dohodou o změně pracovní smlouvy) nebo na základě jednostranného úkonu zaměstnavatele, nebo na základě zákona. Jednostranným úkonem zaměstnance je provedení takové změny vyloučeno.



O jednostrannou změnu obsahu pracovního poměru nejde ani v případě změny druhu sjednané práce v rámci pracovního poměru založeného jmenováním při odvolání zaměstnance nebo vzdání se funkce, neboť z dikce ustanovení § 73 odst. 6 ZPr vyplývá, že nadále sice trvá pracovní poměr, avšak nový druh práce je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem předmětem dohody, přičemž je v jejím rámci zcela nerozhodné, o jaký nový druh práce nadále půjde.

V rámci jednostranných úkonů zaměstnavatele, se kterými je spojena změna obsahu pracovního poměru může jít o úkony, které je zaměstnavatel ze zákona povinen učinit, nastanou-li zákonem stanovené okolnosti a to i bez souhlasu zaměstnance nebo proti jeho vůli nebo na základě žádosti zaměstnance nebo o úkony, které je, za určitých podmínek, zaměstnavatel pouze oprávněn provést, když výslovná povinnost k jejich provedení mu není uložena.

Změny pracovního poměru je možno dále odlišit podle toho, která obsahová náležitost je nebo může být takovou změnou dotčena.

Smluvní cestou lze provést změnu jakékoliv dříve sjednané obsahové náležitosti pracovní smlouvy, ať již podstatné nebo jakékoliv jiné, nebo dosavadní její obsah rozšířit či zúžit a změnit např. i druh pracovního poměru z doby neurčité na určitou a naopak, pokud ovšem tyto smluvní změny neodporují platné právní úpravě (např. zákazu některých prací pro konkrétního zaměstnance, platným platovým předpisům apod.) a jsou-li takové změny, v případě existence písemné pracovní smlouvy, provedeny písemnou formou.



Změny prováděné jednostranně zaměstnavatelem jsou, pokud jde o jejich předmět, omezeny na dvě z podstatných náležitostí pracovní smlouvy, místo výkonu práce a druh práce sjednaný v pracovní smlouvě. Stejně jako v případě změn smluvních je však podmínkou platnosti těchto úkonů zaměstnavatele, aby nebyly v rozporu s omezeními stanovenými přímo ZPr nebo jinými obecně závaznými právními předpisy.

Zvláštním případem změny na základě zákona je např. změna podle zákona č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě. Podle ustanovení § 13 odst. 3 tohoto zákona se úředník Probační a mediační služby, který nesplňuje zákonem bezvýjimečně stanovené kvalifikační předpoklady a nezačíná studium s cílem dosáhnout magisterského vysokoškolského vzdělání v oblasti společenských věd, ex lege stává asistentem Probační a mediační služby, tzn., že musí být podle zákona zařazen do funkce asistenta.

Toto kogentní ustanovení není možno obcházet s poukazem na úpravu možného výjimečného zařazení do platové třídy bez splňování pro konkrétní platovou třídu stanoveného kvalifikačního předpokladu stupně vzdělání podle platových předpisů. Tato úprava pouze umožňuje, aby zaměstnanec, který má nárok na zařazení do příslušné platové třídy podle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě mohl po určité době tento druh práce vykonávat s tím, že po stanovenou dobu má takové opatření pouze důsledky platové (snížení započitatelné doby + odpočet dob).

Ustanovení § 13 odst. 3 naopak omezuje samotnou možnost vykonávat po uplynutí stanovené doby určitý druh práce – druh práce spojený s funkcí úředníka Probační a mediační služby.

Se zaměstnancem proto nelze takový druh práce za podmínek stanovených citovaným ustanovením vůbec sjednat, resp. zákonnou povinností zaměstnavatele je naopak respektovat zákonem určenou změnu dosavadního druhu práce, aniž by mohl do tohoto zákonem určeného stavu jakkoliv zasahovat vlastními úkony.

1. Převedení na jinou práci ↑

Prvním případem změny obsahu pracovní smlouvy **jednostranným úkonem** zaměstnavatele je převedení na jinou práci. Jde o úkon, jehož důsledkem je změna v pracovní smlouvě sjednaného druhu práce, na který byl zaměstnanec přijat.

Povinnost tak učinit má zaměstnavatel ve všech případech taxativně uvedených v ustanovení § 41 odst. 1 ZPr. Ustanovení § 41 odst. 2 a 4 ZPr vymezuje okolnosti, za kterých zaměstnavatel není povinen zaměstnance převést na jinou práci, ale má **možnost** takto postupovat.

V obou případech je zaměstnavatel vždy povinen především podrobně zkoumat, zda o takový případ skutečně jde.

V případech, kdy zaměstnanec s převedením nesouhlasí, je zaměstnavateli konečně uložena povinnost, takové opatření předběžně projednat s příslušným odborovým orgánem, pokud doba trvání převedení má přesáhnou v rámci kalendářního roku 21 pracovních dnů. Znamená to, že tato povinnost platí nejen v případě, kdy jde o jediné převedení v délce, přesahující tuto hranici, ale i tehdy, kdy sice konkrétní převedení je určeno na kratší dobu, jejímž přičtením k trvání dřívějších převedení zaměstnance v tomtéž kalendářním roce však dojde k překročení uvedené maximální hranice.



Převést zaměstnance je možno nejen je-li zaměstnavatel povinen tak vzhledem ke konkrétním důvodům, s nimiž ZPr tuto povinnost bezvýjimečně spojuje nebo rozhodne-li se tak v případech, kdy to ZPr umožňuje, ale také **na základě žádosti** zaměstnance. Žádost musí být opřena o doporučení lékaře zařízení pracovně-lékařské péče, v němž je konstatováno, že dosavadní práce není pro zaměstnance vhodná. Z hlediska jeho obsahu však ke splnění zákonných podmínek postačí, je-li v něm vyjádřena pouhá nevhodnost výkonu dosavadní práce. I v takovém případě je sice zaměstnavateli ZPr uložena povinnost žádosti vyhovět, avšak tato povinnost je podmíněna tím, že to v dané době umožňují provozní možnosti zaměstnavatele. Nejde tedy, na rozdíl od případů uvedených v § 41 odst. 1 ZPr, o povinnost bezvýjimečnou, ale o povinnost, jejíž splnění je podmíněno v první řadě existencí relevantní žádosti zaměstnance a současně konkrétní situací zaměstnavatele. Z dikce § 45 ZPr vyplývá, že i když v době podání žádosti převedení není možné, povinnost zaměstnavateli vznikne, trvá-li ovšem zaměstnanec na své žádosti, kdykoliv po jejím podání a to v okamžiku, kdy dojde k takové změně situace v provozu zaměstnavatele, která přeložení umožňuje. I zde však platí povinnost zabezpečit, aby práce vykonávaná na základě převedení byla pro zaměstnance vhodná a nešlo o práci, jejíž výkon je pro konkrétního zaměstnance zakázán.

Převedení na základě žádosti zaměstnance není limitováno délkou ani se k jeho provedení nevyžaduje předchozí projednání s příslušnými odborovými orgány.



Změny v pracovní smlouvě sjednaného druhu práce lze, jak bylo v úvodu této kapitoly uvedeno, vždy dosáhnout též **smluvní cestou** (dohodou o změně pracovní smlouvy) a to i v případech, kdy je zaměstnavateli uložena povinnost zaměstnance převést. Taká změna druhu práce není pak nijak omezena ani dobou, ani jinými podmínkami za předpokladu, že tím nedojde k porušení právních předpisů např. sjednání pro zaměstnance zakázané práce.



Pro odměňování zaměstnanců v době převedení na jinou práci platí zvláštní úprava vyplývající z ustanovení § 139 ZPr.

Jakmile pominou důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci, nebo uplyne stanovená doba, na kterou bylo takové opatření provedeno nebo doba maximálně povolená ZPr, je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit podle jeho platné pracovní smlouvy, tzn., že podmínky na „novém“ pracovním místě musí být s ujednáním v pracovní smlouvě shodné (složitost, náročnost, stupeň odpovědnosti a požadovaná kvalifikace) a není-li to možné alespoň s ním v zásadě srovnatelné.



Pokud se zaměstnanec vrací do zaměstnání po skončení překážek v práci uvedených v ustanovení § 47 ZPr, vzniká mu v první řadě nárok na zařazení na původní práci a pracoviště, na kterém působil ke dni vzniku překážky v práci. Určit zaměstnanci výkon na jiném pracovišti lze pouze, zaniklo-li původní pracoviště (organizační útvar, konkrétní místo vlastního výkonu práce) nebo není-li na tomto pracovišti možno odpovídající druh práce vykonávat. Zaměstnavatel je vždy povinen volit při zpětném převedení zaměstnance na původní pracovní místo uvedenou posloupnost postupu řešení.



2. Pracovní cesta ↑

a) Charakteristika pracovní cesty ↑

Charakteristika pracovní cesty je uvedena v ustanovení § 42 odst. 1 ZPr. **O pracovní cestu jde tehdy, jestliže je zaměstnanec zaměstnavatelem vyslán na dobu časově omezenou do jiného místa výkonu práce, než které je jeho pravidelným pracovištěm a po dobu od nástupu zaměstnance na cestu do návratu z ní, a to včetně výkonu práce v místě, do kterého byl vyslán, k výkonu práce pro zaměstnavatele (§ 42 odst. 2 ZPr).**



Všechny uvedené podmínky musejí být splněny. Určení počátku a konce pracovní cesty je rozhodující pro rozsah nároku na náhradu stravného, které se určuje v závislosti na délce pracovní cesty, a pro posouzení důsledků některých událostí, které mohou v souvislosti s realizací pracovní cesty nastat (např. úraz, škodní událost, dodržování pracovní kázně apod.). Počátek a konec pracovní cesty určuje zaměstnavatel, případně je třeba tyto skutečnosti posoudit vzhledem ke všem okolnostem, které v souvislosti s konáním pracovní cesty nastaly v době od tohoto určení do skutečného zahájení nebo ukončení cesty. Doba trvání pracovní cesty není omezena žádným konkrétním časovým limitem, jímž by byl zaměstnavatel vysílající zaměstnance na pracovní cestu vázán. Při určování délky pracovní cesty je však třeba přihlídnout vždy k tomu, zda např. konkrétní rozhodnutí o délce pracovní cesty není rozhodnutím neplatným z důvodů uvedených v ustanovení § 39 Občz nebo z některého z jiných důvodů neplatnosti právních úkonů. Charakteristice pracovní cesty by neodpovídalo takové vyslání zaměstnance do jiného než sjednaného místa výkonu práce, u kterého by z okolností tohoto vyslání vyplynulo, že jde v podstatě o vyslání na dobu bez časového omezení.

Koná-li zaměstnanec několik pracovních cest, posuzují se tyto pracovní cesty a nároky s nimi spojené vždy samostatně.

Obdobně jako pracovní cesta konaná na území České republiky je definována cesta zahraniční.

b) Vyslání na pracovní cestu ↑

Pracovní cesta je zvláštním případem změny místa výkonu práce zaměstnancem na základě jednostranného úkonu zaměstnavatele. Na pracovní cestu musí být zaměstnanec zaměstnavatelem vyslán. Nemůže tedy rozhodnutí vykonat ji přijmout zaměstnanec z vlastní vůle.



Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu, jen na základě dohody se zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že zákon nestanoví, o jaký typ dohody (smlouvy) se má jednat, může jít o jakoukoliv dohodu (v rámci pracovní smlouvy, samostatnou písemnou dohodu, ústní dohodu apod.). Bez splnění této podmínky nemůže zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu vyslat. Je-li taková podmínka sjednána, pak zaměstnavatel je oprávněn sám rozhodnout o vyslání zaměstnance na konkrétní pracovní cestu, aniž je třeba jeho souhlasu k takovému rozhodnutí. V případě zaměstnanců uvedených v ustanovení § 240 ZPr obecný souhlas s vysláním na pracovní cesty vyjádřený v pracovní smlouvě pro rozhodnutí o jejich vyslání nestačí. Zaměstnavatel je proto vždy povinen vyžádat si v těchto zákonem stanovených případech s vysláním takového zaměstnance na pracovní cestu mimo obvod obce jeho pracoviště nebo bydliště individuální souhlas ad hoc.

c) Oprávnění k vydávání pokynů k práci ↑

Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační jednotky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval (§ 11 ZPr). Rozsah tohoto pověření je třeba v pověření vymežit. S pověřením musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou vůči zaměstnanci činit jménem vysílajícího zaměstnavatele právní úkony (např. skončit s vyslaným zaměstnancem pracovní poměr, rozhodnout o přiznání nebo změně osobního příplatku apod.).

Místem výkonu práce při pracovní cestě je možno stanovit jak místo v rámci téhož zaměstnavatele (jinou organizační jednotku), tak jiného zaměstnavatele (jeho určitou organizační jednotku) nebo i jinou právnickou nebo fyzickou osobu. To vyplývá z obecné formulace ustanovení § 42 odst. 1 ZPr.

d) Místo výkonu práce ↑

Pro posouzení, zda v konkrétním případě jde či nejde o pracovní cestu je vzhledem k dikci ustanovení § 42 odst. 1 ZPr, který obsahuje obecnou (základní) definici pracovní cesty, **rozhodující, jakým způsobem je v pracovní smlouvě zaměstnanec vymezeno místo výkonu práce.** Je-li pracovní cestou pouze vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, závisí posouzení konkrétního případu na tom, zda jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě byla sjednána obec, v níž zaměstnavatel sídlí, nebo konkrétní adresa v této obci, kde fakticky zaměstnavatel sídlí, nebo je-li místo výkonu práce sjednáno jiným možným způsobem. Je-li místem výkonu práce podle pracovní smlouvy celá obec, v níž zaměstnavatel sídlí, pak jakékoliv vyslání zaměstnance k výkonu práce na území této obce nelze za pracovní cestu považovat. O pracovní cestu i na území obce, v níž zaměstnavatel sídlí, by se však jednalo tehdy, byla-li by jako místo výkonu práce sjednána v pracovní smlouvě konkrétní adresa, na které zaměstnavatel v obci sídlí. Způsobu sjednání místa výkonu práce v pracovní smlouvě je proto třeba věnovat z tohoto pohledu pozornost.

Současně je třeba vždy dbát, aby toto ujednání nebylo v rozporu s dobrými mravy nebo aby nešlo o neplatné právní jednání ve smyslu ustanovení § 574 a násl. NOZ, nebo nebylo v rozporu s některou ze základních zásad pracovněprávních vztahů (např. zákaz diskriminace, porušení principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci). Způsob ujednání místa výkonu práce a jeho případné důsledky je vždy třeba posuzovat podle konkrétních okolností každého případu a současně z hlediska důsledného uplatnění principu smluvní volnosti.



e) Pravidelné pracoviště ↑

Pro účely pracovní cesty je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě rozhodné pouze tehdy, není-li pro účely pracovních cest sjednáno mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem **místo pravidelného pracoviště.** Je-li místo pravidelného pracoviště sjednáno, je rozhodující takto určené místo (§ 34 odst. 2 ZPr). Pravidelné pracoviště je speciálním institutem. Jde o určení místa, v němž se podle pokynu zaměstnavatele zahajuje a končí pracovní cesta a ve vztahu k němuž se též určují všechny nároky s pracovní cestou související. Jako pravidelné pracoviště lze sjednat pouze konkrétní místo v pravém slova smyslu (adresa, obec), nikoliv např. autobusovou linku, trasu metra apod. Pravidelné pracoviště lze určit v pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele, kterým by bylo pravidelné pracoviště pro účely zákona o cestovních náhradách určeno, není možné, resp. takový úkon by byl neplatný pro rozpor se zákonem podle ustanovení §580 odst. 1 NOZ.

Ujednání o pravidelném pracovišti může být též součástí dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 155 ZPr). Ke sjednání pravidelného pracoviště může dojít kdykoliv za trvání pracovněprávního vztahu v závislosti na konkrétních podmínkách, za nichž má být pracovní cesta konána. Zákon nevylučuje ani ujednání, jímž se určuje pravidelné pracoviště ad hoc ve vztahu ke konání konkrétní pracovní cesty. Ujednání o pravidelném pracovišti může být též v průběhu doby trvání pracovněprávního vztahu kdykoliv smluvně změněno nebo zrušeno. Sjednání pravidelného pracoviště je základním způsobem určení místa, kde zaměstnanec zahajuje a končí pracovní cestu. Jako pravidelné pracoviště může být ujednáno v podstatě libovolné místo a to bez ohledu na místo výkonu práce, které bylo sjednáno jako jedna z podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Při sjednávání pravidelného pracoviště je však třeba respektovat požadavek na účelnost a též hospodárnost takového opatření. Vyžadují-li to konkrétní okolnosti výkonu práce, zejména její povaha a realizace a četnost pracovních cest konkrétního zaměstnance, je možno jako pravidelné pracoviště sjednat i místo pobytu zaměstnance. V takovém případě pak náleží zaměstnanci cestovní náhrady i za cestu z místa pobytu do místa výkonu práce a zpět, ač jinak cesty z místa bydliště zaměstnance do zaměstnání a zpět pracovní cestou obecně nejsou. Stejně tak je tomu i v případě, kdy je třeba, aby zaměstnanec vykonávající práci pro zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce vykonal pracovní úkol mimo obec svého pobytu. Není-li jako pravidelné pracoviště sjednáno místo odlišné od místa výkonu práce podle pracovní smlouvy nebo je-li sice sjednáno, ale takové ujednání je neplatné, je za pravidelné pracoviště ze zákona považováno místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Vzhledem k možnosti stanovit jako pravidelné pracoviště místo odlišné od místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě a ve vztahu ke konkrétnímu způsobu sjednání místa výkonu práce v pracovní smlouvě může vzniknout situace, kdy zaměstnanci vznikne nárok na cestovní náhrady přesto, že nebude splněna podmínka charakterizující pracovní cestu podle ustanovení § 42 odst. 1 ZPr. O takový případ půjde např. tehdy, jestliže jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě bude ujednána bez bližšího určení obec, v níž má zaměstnavatel sídlo, ale jako pravidelné pracoviště bude sjednáno místo bydliště zaměstnance v téže obci určené konkrétní adresou.

f) Přehled úpravy cestovních náhrad ↑

V souvislosti s pracovní cestou náleží zaměstnanci zákonem stanovené náhrady, za určitých okolností pak průměrný výdělek.

Nároky spojené s pracovní cestou a se zahraniční pracovní cestou upravuje ZPr v ustanoveních § 156 – 189.

V souvislosti s pracovní cestou mohou vzniknout při splnění zákonem stanovených podmínek zaměstnanci nároky na stravné (§ 163, 170 a 176 ZPr), na náhradu prokázaných jízdních výdajů (§ 157, 167 a 175 ZPr), na náhradu jízdních výdajů k návštěvě rodiny (§ 161 a 168 ZPr), na náhradu prokázaných výdajů na ubytování (§ 162 a 169 ZPr) a na náhradu prokázaných nutných vedlejších výdajů (§ 164 a 171 ZPr).

Ustanovení § 173 až 181 ZPr upravují speciální nároky zaměstnanců uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 ZPr. Těmto zaměstnancům lze poskytovat cestovní náhrady ve výši a za podmínek uvedených v těchto ustanoveních. Pouze v případě, kdy tato ustanovení neupravují cestovní náhrady zvláštním způsobem, lze na cestovní náhrady těchto zaměstnanců aplikovat obecnou právní úpravu.



Možné poskytování náhrad při přeložení zaměstnance nebo při jeho přijetí do pracovního poměru upravuje § 165 a § 177a 178 ZPr).

Nároky zaměstnance, který se souhlasem zaměstnavatele nebo na jeho žádost použije k vykonání pracovní cesty soukromé motorové vozidlo, upravuje ustanovení § 157 odst. 2 a násl. ZPr.

Náhrady lze též paušalizovat (§ 182 ZPr), a na budoucí výdaje spojené s pracovní cestou se poskytují zálohy (§ 183 ZPr).

Své nároky je zaměstnanec povinen zaměstnavateli vyúčtovat do deseti dnů od skončení pracovní cesty, a zaměstnavatel je ve stejné lhůtě počítané od předložení vyúčtování povinen vyúčtování provést a uspokojit oprávněné nároky zaměstnance.

Tato úprava se použije při posuzování práv a povinností spojených s pracovními cestami osob, na které se, pokud jde nároky spojené s pracovními cestami, ZPr vztahuje. **Nelze podle ní však posuzovat nároky vyplývající z cest konaných v souvislosti s funkcemi představitelů státní moci, některých orgánů a soudců, neboť tyto osoby mají nároky spojené s takovými cestami upraveny zvláštním zákonem č. 236/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů. ZPr proto na tyto případy použít v žádném případě nelze.**



g) Nároky řidičů při pracovních cestách ↑

V praxi vznikají někdy obtíže při posuzování pracovních cest řidičů služebních motorových vozidel a při posuzování nároků, které jim v této souvislosti vznikají.

Pro správné posouzení těchto otázek je nezbytné

- vycházet z praktických zkušeností zaměstnavatele o průběhu typových pracovních cest,
- na základě těchto poznatků správně určit způsob realizace pracovní cesty,
- důsledně odlišovat pracovní dobu řidiče a dobu před a po skončení pracovní směny obecně pro řidiče určené,
- v době mimo obecně určenou pracovní směnu dobu skutečného výkonu práce (práce přesčas) a dobu, kterou je možno považovat za dobu pracovní pohotovosti.

Za dobu obecně stanovené pracovní směny řidiče náleží řidiči plat, a to bez ohledu na to, zda skutečně vykonává práci nebo jen čeká, zda mu bude výkon práce uložen.

Za dobu, po kterou skutečně vykonává práce (vlastní řízení vozidla, nakládání a vykládání vozidla, opravy vozidla, bezpečnostní přestávky, nezbytné činnosti k zajištění provozuschopnosti vozidla) v době mimo pracovní směnu náleží plat za práci přesčas nebo náhradní pracovní volno (§ 93 ve spojení s § 127 ZPr).

Za dobu mimo rámec obecně stanovené pracovní směny, po kterou je řidič podle rozhodnutí zaměstnavatele obsaženého v pokynech k vykonání pracovní cesty, nebo podle rozhodnutí osoby, kterou řidič přepravuje, a která má k vydávání pokynů ovlivňujících průběh pracovní cesty právní nebo věcné oprávnění, připraven k výkonu práce, jejíž výkon se předpokládá, aniž je však možno určit předem přesný čas jejího začátku a konce, náleží odměna za pracovní pohotovost (§ 95 ve spojení s § 140 ZPr).

V době, která není běžnou pracovní dobou ani pracovní pohotovostí, ani prací přesčas nenáleží zaměstnanci žádné plnění s výjimkou cestovních náhrad.

3. Přeložení ↑

Důsledkem přeložení zaměstnance je změna původně sjednaného místa výkonu práce.

Tuto změnu lze, kromě vždy možného oboustranně souhlasného provedení formou dohody o změně pracovní smlouvy, realizovat rozhodnutím zaměstnavatele, které je však, na rozdíl od převedení na jiný druh práce, podmíněno souhlasem zaměstnance. Bez takového souhlasu nelze přeložení provést. Vzhledem k tomu, že ZPr nestanoví konkrétní okolnosti nutné k řádnému vyslovení souhlasu zaměstnancem ani jeho formu, je zřejmě možný jak souhlas předchozí tak i následný, projevený písemnou formou, vyslovený ústně nebo vyplývající z konkrétního jednání zaměstnance. Vždy je třeba preferovat takový postup zaměstnavatele, který umožní zaměstnanci vyslovit se k zamýšlenému postupu předem. Stejně tak je třeba preferovat písemnou formu takového opatření, z hlediska jeho konkrétnosti a možnosti kdykoliv posoudit existenci či neexistenci práv a povinností z takového úkonu vyplývajících.

ZPr podmiňuje možnost přeložení ještě dalšími, stejně jednoznačnými a nepominutelnými podmínkami.

Přeložení je možno provést pouze v rámci zaměstnavatele a na dobu, po kterou to nezbytně vyžaduje provozní potřeba zaměstnavatele.



Dikce „v rámci zaměstnavatele“ umožňuje provést přeložení pouze do takových míst výkonu práce, která jsou organizační součástí zaměstnavatele. To vyplývá i z formulace § 43 odst. 2 ZPr upravujícího způsob řízení výkonu práce přeloženého zaměstnance, svěřujícího tuto kompetenci vedoucím zaměstnancům „organizační jednotky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen“. Mimo takto vymezený rámec není přeložení možné, neboť by byl překročen obsah pojmu zaměstnavatel a takové opatření by v podstatě směřovalo k určení místa výkonu práce u jiného subjektu způsobem, který není podle ZPr možný. Vzhledem k této podmínce je zjevná důležitost již dříve zmíněné konkretizace místa výkonu práce v pracovní smlouvě, neboť pouze ve vztahu k němu lze posuzovat, zda jde či nejde o přeložení.

Pro přeložení na původní místo výkonu práce a přeložení na žádost zaměstnance, s výjimkou účasti odborových orgánů, platí totéž, co bylo uvedeno u převedení zaměstnance na jinou práci.

Od pracovní cesty se odlišuje přeložení kompetencemi k řízení zaměstnance a okruhem míst (subjektů), kam může být zaměstnanec přeložen.

Zatímco v případě pracovní cesty je „řídícím“ subjektem, až na výjimečné situace, podmíněné splnění stanovených podmínek, vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele, který zaměstnance na pracovní cestu vyslal, v případě přeložení má tuto kompetenci vedoucí zaměstnanec toho organizačního útvaru kam byl zaměstnanec přeložen.

Druhou odlišností pracovní cesty je možnost vyslat zaměstnance na pracovní cestu i k jinému zaměstnavateli, zatímco přeložit zaměstnance lze pouze v rámci jeho zaměstnavatele.

Zvláštním způsobem je přeložení upraveno v právních předpisech upravujících služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů (např. zákon č. 186/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, službu státních zaměstnanců (zákon č. 218/2002 Sb.), pracovní vztah soudců (zákon č. 6/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů), a pracovní poměr státních zástupců (zákon č. 283/1993 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

Kapitola shrnuje základní informace o možnostech změn pracovního poměru podle zákoníku práce.



Zabývá se převedením na jinou práci, přeložením zaměstnance a pracovní cestou.

V souvislosti s pracovními cestami obsahuje informace o místě výkonu práce a jeho vztahu k pravidelnému pracovišti.

Obsahuje i přehled o právní úpravě cestovních náhrad v zákoníku práce.



1. Jaký je rozdíl mezi přeložením zaměstnance a převedením zaměstnance na jinou práci?
2. Jaký je rozdíl mezi přeložením zaměstnance a pracovní cestou?
3. Jaké nároky vznikají v souvislosti s pracovní cestou?
4. Co je pravidelné pracoviště a jak ho lze určit?
5. Co je rozhodující pro posouzení nároku řidičů při pracovních cestách?

[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

VII. Skončení pracovního poměru (JUDr. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Tato kapitola Vám umožní správně identifikovat jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru.



Získáte základní informace o podmínkách, které musí být pro jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru splněny a o správném provedení konkrétních úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru.

Především se naučíte rozlišovat jednotlivé druhy výpovědních důvodů a seznámíte se s podmínkami jejich správného uplatnění.

Kapitola by měla přispět k minimalizaci nejčastěji se vyskytujících nedostatků úkonů směřujících ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, zejména pak pokud jde o skončení pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů.

1. Ke skončení pracovního poměru obecně ↑

1. Způsoby skončení pracovního poměru jsou výslovně uvedeny v § 48 ZPr.

Podle tohoto ustanovení může pracovní poměr skončit dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, uplynutím doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou, v případě zaměstnanců-cizinců nebo osoby bez státní příslušnosti též dnem, kterým má skončit pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dnem právní moci rozsudku, ukládajícího jim trest vyhoštění z území České republiky, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, uplynutím doby, na kterou byla vydána zelená karta (§ 48 odst. 3 písm. c) ZPr ve znění zákona č. 382/2008 Sb. ve spojení s § 5 písm. e) bod 2. a § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a s § 42g zákona č. 326/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a smrtí zaměstnance a smrtí zaměstnavatele – fyzické osoby (§ 48 odst. 4 ve spojení s § 342 ZPr). Skončení pracovního poměru může proto být důsledkem jednostranného právního úkonu zaměstnavatele nebo zaměstnance (výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době), dvoustranného právního úkonu (dohoda) nebo právní skutečnosti (uplynutí doby, úmrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele-fyzické osoby, den právní moci soudního rozhodnutí). V těchto případech skončí dříve platně založený a existující pracovní poměr dnem, který je ZPr pro jednotlivé druhy jeho skončení stanoven. Existence právního stavu před takovým skončením pracovního poměru tím není dotčena. Vyloučena není ani kumulace jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru, zejména pak dohody o skončení pracovního poměru s ostatními způsoby skončení pracovního poměru.

Ač jde podle dikce tohoto ustanovení na první pohled o výčet taxativní, ve skutečnosti takovým výčtem není. Neobsahuje totiž jeden z možných způsobů skončení pracovního poměru, kterým je zánik zaměstnavatele, což je skutečnost, která není žádným způsobem výjimečná.

2. Dojde-li k **neplatnému rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, jeho zrušením ve zkušební době nebo dohodou, může se jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec domáhat určení této neplatnosti návrhem u soudu**. Nejpozději lze takový návrh podat poslední den stanovené dvouměsíční lhůty počítané ode dne, kdy měl, v návaznosti na konkrétní právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru, pracovní poměr skončit (§ 72 ZPr). Je-li návrh podán pro neplatnost výpovědi a nebyla-li sjednána výpovědní době delší než je její minimální délka stanovená v ustanovení § 51 ZPr, může se tak stát nejpozději poslední den 2. měsíce po skončení 2. měsíce běhu výpovědní doby.

Pod pojmem „neplatné rozvázání pracovního poměru“ je třeba rozumět skutečnost, že zaměstnanec nebo zaměstnavatel provedl některý z uvedených úkonů neplatně, ať již pro nedostatek zákonem stanovené formy, podmínek doručování, nerespektování zákazu výpovědi nebo pro nesprávnost nebo neexistenci důvodů stanovených pro možnost konkrétní úkon realizovat, z důvodu nedostatku kompetence subjektu, který takový úkon učinil apod. O neplatnosti skončení pracovního poměru v pravém slova smyslu lze ovšem hovořit, vyjma případů, kdy jde o zcela jasné protiprávní provedení úkonu a jeho neplatnost je tím, kdo ho učinil uznávána, až v návaznosti na pravomocné rozhodnutí soudu, který tuto neplatnost svým rozhodnutím potvrdí.

3. Dává-li zaměstnavatel výpověď nebo hodlá-li se zaměstnance skončit pracovní poměr okamžitě, je povinen před provedením těchto úkonů projednat je s příslušným odborovým orgánem (§ 61 odst. 1 ZPr).

Nedodržení tohoto postupu však nezpůsobuje neplatnost úkonů. Jde o právo odborových orgánů na projednání. Nejedná se tedy o podmínku jejich předběžného souhlasu. Zaměstnavatel proto postupuje v souladu se ZPr i v případě, kdy zamýšlený úkon sice s odborovým orgánem předběžně projedná, ale tyto se vyjádří negativně, resp. vysloví svůj nesouhlas. Právní úkon by nebyl neplatný ani tehdy, kdyby k projednání vůbec nedošlo (§ 19 odst. 2 ZPr).

Zvláštní zprísňené podmínky pro skončení pracovního poměru jsou stanoveny pro členy odborových orgánů ZPr v ustanovení § 61 odst. 2 až 4.

Nejde-li o výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, je zaměstnavatel podle ustanovení § 61 odst. 5 ZPr povinen v ostatních případech skončení pracovního poměru příslušný odborový orgán o skončení pracovního poměru informovat. Plnění této povinnosti však v podstatě závisí na konkrétní dohodě zaměstnavatele s odborovým orgánem.

4. Zvláštním případem skončení pracovního poměru je případ **odstoupení od pracovní smlouvy**. K odstoupení může dojít pouze z důvodů uvedených v § 34 odst. 3 ZPr (nenastoupí-li zaměstnanec do práce v den sjednaný v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (v den vzniku pracovního poměru) aniž mu v tom brání překážky v práci nebo existují-li takové překážky, neuvědomí-li o nich zaměstnavatele do jednoho týdne). V tomto případě je možnost odstoupení od smlouvy dána pouze zaměstnavateli. Odstoupení z tohoto důvodu zaměstnancem je vyloučeno. Zaměstnavatel může od smlouvy odstoupit pouze v době do případného pozdějšího nástupu zaměstnance do práce. Po tomto dnu je i odstoupení zaměstnavatele vyloučeno. Základní odlišností od ostatních způsobů skončení pracovního poměru je v případě odstoupení od smlouvy to, že v jeho důsledku se ruší platně uzavřená pracovní smlouva již od počátku, tedy ke dni jejího uzavření, zatímco při jiných případech skončení pracovního poměru jde o jeho zánik až dnem platného jeho skončení, přičemž i po tomto dni se na takto skončený pracovní poměr hledí jako na platný se všemi důsledky pro práva a povinnosti zúčastněných subjektů.

5. **Důsledky skončení pracovního poměru v oblasti odměňování** se projevují především zásadním způsobem tím, že okamžikem, se kterým ZPr spojuje vlastní zánik pracovního poměru, končí současně možnost vzniku jakýchkoliv nových nároků souvisejících s odměňováním za práci u konkrétního zaměstnavatele, vůči němuž pracovní poměr zanikl. Zaměstnanec má však i po skončení pracovního poměru nárok na vyplacení do doby skončení pracovního poměru nevyplacené mzdy (platu) nebo jejich části a jiných náležitostí s výkonem skončeného pracovního poměru souvisejících. Výhradní podmínkou je ovšem skutečnost, že nárok na mzdu (plat) nebo její část, případně na jiné náležitosti vznikl ještě za trvání pracovního poměru, nejpozději v poslední den jeho trvání. Pouze takové nároky je původní zaměstnavatel povinen splnit a zaměstnanec na zaměstnavateli jejich uspokojení požadovat a v případě nesplnění soudně vymáhat.

Tato zásada je modifikována pouze v případě **skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance**. V tomto případě je povinnost zaměstnavatele k plnění mzdových (platových) nároků zaměstnance omezena do výše, odpovídající trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance a povinnost plnit vzniká zaměstnavateli vůči manželovi (manželce), dětem a rodičům zaměstnance, pokud s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Nejsou-li takové osoby, je zaměstnavatel povinen plnit ve prospěch dědiců.

Z dikce ustanovení § 328 ZPr vyplývá, že uvedená povinnost zaměstnavatele v případě smrti zaměstnance se týká pouze mzdových nebo platových nároků. Proto předmětem plnění mohou být pouze ty peněžní částky (jejich odpovídající části) nebo jejich souhrn až do maximální stanovené celkové výše, které jsou podle platné právní úpravy pod pojem mzdy nebo platu zahrnovány a náhrada mzdy nebo náhrada platu. Ostatní i řádně v souvislosti s výkonem práce (pracovního poměru) vzniklé nároky na peněžní plnění za trvání pracovního poměru nemohou být součástí tohoto plnění (např. odměna za pracovní pohotovost, cestovní náhrady), stávají se však předmětem dědictví.

Smrtí zaměstnance zanikají peněžité práva (nároky) zaměstnavatele. Výjimku tvoří ty nároky, o nichž bylo do smrti zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele rozhodnuto nebo, které zaměstnanec před smrtí písemně uznal co do důvodů a výše a nároků na náhradu škody způsobené úmyslně.

Zemře-li zaměstnavatel, dochází ex lege k zániku pracovněprávních vztahů, které uzavřel se zaměstnanci. Potvrzení o zaměstnání vystavuje v takových případech příslušný úřad práce. Pracovněprávní vztahy však nezanikají, jde-li o případ pokračování v živnosti jinou osobou.

Podle ustanovení § 13 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, mohou až do skončení dědického řízení v živnosti pokračovat

- správce dědictví,
- dědicové ze zákona, není-li dědiců ze závěti,
- dědicové ze závěti a pozůstalý manžel nebo partner, a to i když není dědicem, za podmínky, že je spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti,
- pozůstalý manžel nebo partner, který je spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti, pokud v živnosti nepokračují dědicové.

Pokračování v živnosti se oznamuje příslušnému živnostenskému úřadu.

6. V souvislosti se skončením pracovního poměru je též třeba vždy posoudit otázku vzniku a realizace nároků spojených popř. s **plněním dohody o konkurenční doložce podle ustanovení § 310 ZPr.**

7. Při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel podle ustanovení § 313 ZPr povinen vydat zaměstnanci **potvrzení o zaměstnání**. V potvrzení je třeba uvést

- a. zda se jednalo o pracovní poměr nebo o dohodu o pracovní činnosti,
- b. dobu trvání pracovněprávního vztahu,
- c. druh konaných prací,
- d. zda byl pracovněprávní vztah zaměstnavatelem skončen z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem,
- e. dosaženou kvalifikaci,
- f. odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- g. přehled o srážkách ze mzdy, identifikaci oprávněného, výši takto zajištěné pohledávky, výši dosud provedených srážek a pořadí pohledávky a
- h. údaje o započítatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. 1. 1993 pro účely důchodového pojištění.

Pokud o to zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel povinen v potvrzení uvést též výši průměrného výdělku a další okolnosti rozhodné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání, je oprávněn obrátit se do 3 měsíců od okamžiku, kdy se o obsahu potvrzení dozvěděl na soud a domáhat se provedení konkrétních úprav (§ 315 ZPr).

8. Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání **posudku o pracovní činnosti (§ 314 ZPr)**, je zaměstnavatel povinen jeho žádosti vyhovět a posudek mu vydat do 15 dnů od podání žádosti. Nejdříve však je zaměstnavatel povinen posudek vydat dva měsíce před skončením pracovního poměru, o jehož skončení se jedná. Za pracovní posudek se považují veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopnosti a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Jiné informace je zaměstnavatel oprávněn sdělovat pouze se souhlasem zaměstnance.

Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku, je oprávněn obrátit se do 3 měsíců od okamžiku, kdy se o obsahu potvrzení dozvěděl na soud a domáhat se provedení konkrétních úprav (§ 315 ZPr).

2. Skončení pracovního poměru dohodou ↑

Dohodou lze skončit pracovní poměr v jakémkoliv případě.

V návaznosti na přednostní uplatnění principu smluvní volnosti je proto možno dohodou skončit pracovní poměr i v případech, které ZPr upravuje jako okolnosti rozhodné pro skončení pracovního poměru zvláštními způsoby. To platí i pro případy, kdy možnost skončení pracovního poměru je pro tyto zvláštní případy skončení ZPr omezena nebo i vyloučena. Dohoda je z tohoto pohledu vždy možný obecný způsob skončení pracovního poměru.



Dohoda o skončení pracovního poměru musí být uzavřena písemnou formou. Nedodržení písemné formy způsobuje neplatnost dohody.



Při uzavírání dohody je třeba postupovat podle ustanovení § 1724 a násl. NOZ.

Dohoda je uzavřena v okamžiku, kdy se na jejím obsahu zaměstnanec a zaměstnavatel shodli. Může se tak stát formou písemnou, ústní nebo i konkludentním jednáním. Vždy je třeba dbát, aby takový úkon byl jednoznačný a ani do budoucna nezbuzoval pochybnosti o tom, zda byl skutečně učiněn a jaký je jeho obsah. Současně je vždy třeba dbát toho, aby dohoda byla uzavřena mezi osobami svéprávnými a ze strany zaměstnavatele pak kromě toho na to, aby tuto dohodu, pokud ji neuzavírá jeho statutární orgán, uzavřel se zaměstnancem subjekt, který má takovou kompetenci v rámci zaměstnavatele.

K platnému uzavření dohody musí být vždy splněny všechny obecné požadavky na postup při uzavírání smluv podle občanského zákoníku a podmínky platnosti právních úkonů.



Pokud jde o obsahové náležitosti dohody o skončení pracovního poměru, je platné skončení pracovního poměru podmíněno v zásadě existencí pouze jediné obsahové náležitosti. Tou je konkrétní určení dne skončení pracovního poměru.

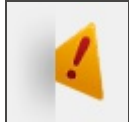


Pro způsob určení tohoto dne platí obdobně to, co bylo řečeno ke stanovení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou. Den skončení může být proto označen nejen určitým datem, ale též uplynutím stanovené doby (např. ode dne uzavření dohody), provedením určitých pracovních úkonů, vznikem určité právní skutečnosti nebo události apod. Jako den skončení pracovního poměru může být takto určen jakýkoliv den. Může proto na základě dohody dojít i k okamžitému skončení pracovního poměru dnem, kdy dohoda byla uzavřena a to z jakýchkoliv důvodů nebo bez jejich uvedení. I zde platí požadavek, aby určení dne skončení pracovního poměru bylo přesné a jednoznačné. Tato zásadní obsahová náležitost dohody o skončení pracovního poměru je velmi významná nejen z pohledu jejích důsledků, ale současně i jako skutečnost, umožňující v některých případech správné určení způsobu skončení pracovního poměru a tím i správného posouzení dalších důsledků s tím spojených. V praxi nejsou ojedinělé případy, kdy pro nepřesné rozlišení způsobu skončení pracovního poměru dochází následně k nesprávnému postupu zaměstnavatelů, spočívajícím např. v poskytování plnění bez právního důvodu, k nejasnostem v existenci či neexistenci a oprávněnosti či neoprávněnosti konkrétních nároků spojených s jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru. Tyto situace nastávají zejména ve vztahu k výpovědi z pracovního poměru. Jde o případy, kdy, ať již z neznalosti podstaty právní úpravy nebo nechtěně, je druhé straně doručeno podání označené jako výpověď z pracovního poměru, jehož obsahem je však konkrétně určený den skončení pracovního poměru bez dalších informací, umožňujících rozpoznání přesného obsahu úkonu a úmyslu toho, kdo ho učinil. Tato okolnost sama způsobuje, že v takovém případě jde nikoliv o výpověď, ale o návrh dohody. Je přitom nerozhodné, zda den, který je v takovém podání stanoven, se shoduje se dnem, kterým by končila výpovědní doba, byla-li by podána výpověď. V řadě případů pak na takové podání navíc reaguje druhá strana (adresát úkonu) a potvrzuje přijetí „výpovědi“ nebo takový úkon bere na vědomí, často ve snaze předejít nejasnostem a „pečlivě“ se vyrovnat s tímto stavem. Stane-li se tak, je však namísto výpovědi uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru k určitému dni. Pokud by adresát úkonu nereagoval, bylo by třeba takovou situaci posoudit z pohledu stanoveného postupu pro uzavírání dohod. V tomto případě by k uzavření dohody nedošlo, neboť by chyběl projev souhlasu druhé strany. Posouzení různých možných variant by pak záviselo na konkrétních okolnostech. Důsledkem uzavření dohody pak je, že ač původní záměr zaměstnavatele či zaměstnance byl skončit pracovní poměr výpovědí dnem uplynutí výpovědní doby, ke skončení pracovního poměru by buď došlo již dnem v takto sjednané dohodě určeném, nebo naopak by ke skončení pracovního poměru nedošlo a jeho existence by trvala nadále. Obdobně je třeba obezřetně přistupovat i k podáním, která jsou naopak označována jako návrhy na dohodu, avšak naopak neobsahují určení dne, kterým má pracovní poměr skončit. Vzhledem k tomu, že právní úkony je třeba posuzovat nikoliv podle jejich označení, ale podle skutečného obsahu, doporučuje se proto vždy v pochybnostech neprodleně tyto okolnosti objasnit, nejlépe přímým jednáním a úkony uvést do souladu s úmysly konajících a platnou právní úpravou, aby byly vyloučeny případné pochybnosti.

Zásadně je třeba úkon směřující ke skončení pracovního poměru obsahující přesné určení dne skončení bez bližšího vysvětlení a nazvaný jinak než návrh na dohodu o skončení pracovního poměru, nelze-li z jeho obsahu jednoznačně určit, zda nejde např. o okamžitě zrušení pracovního poměru nebo o zrušení ve zkušební době, považovat za návrh na uzavření dohody o skončení pracovního poměru.

Uvedení dne skončení pracovního poměru je jediným obsahovým kritériem odlišení dohody od jiných způsobů skončení pracovního poměru, neboť dohoda není obecně vázána na konkrétní důvody ani na uvedení důvodů, ať již jakýchkoliv. Důvody je však možné v ní uvést. Dohoda může obsahovat jakékoliv důvody včetně těch, které jinak pojmově náleží k jiným způsobům skončení pracovního poměru.

Povinnost uvádět v dohodě důvody jejího uzavření, resp. důvody skončení pracovního poměru, není obecně stanovena. Výjimkou je situace, kdy si jejich uvedení vyžádá zaměstnanec. V takovém případě je zaměstnavatel povinen tyto důvody uvést. Nestane-li se tak, jde o porušení povinností zaměstnavatelem a zaměstnanec má možnost buď uzavření dohody odmítnout, nebo se jejich uvedení domáhat soudní cestou. Uvedení důvodů v dohodě o skončení pracovního poměru je především důležité z hlediska možnosti posouzení nároků na odstupné. Podmínkou vzniku tohoto nároku však není výslovné uvedení důvodů stanovených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZPr v písemném vyhotovení dohody, ale skutečná jejich existence. Zejména v těchto případech bude požadována písemná forma dohody, byť ke vzniku nároku na odstupné stačí jakékoliv prokázání jejich existence.



Při uzavírání dohody o skončení pracovního poměru je proto nezbytné správně formulovat její obsah v zájmu jasného jejího odlišení od jiných úkonů, směřujících ke skončení pracovního poměru, přesně vymežit den skončení pracovního poměru a dbát na splnění (vyžadovat splnění) povinnosti zaměstnavatele uvést důvody skončení pracovního poměru zejména ve vztahu k nárokům na odstupné.

3. Skončení pracovního poměru výpovědí ↑

a) Povaha, forma a obsah výpovědi ↑

Výpověď je **jednostranný právní úkon** směřující ke skončení pracovního poměru. Výpovědí může způsobit skončení pracovního poměru zaměstnanec i zaměstnavatel. Zaměstnavatel tak může učinit pouze z důvodů, uvedených v ZPr. Zaměstnanec takto omezen není a může proto výpovědí skončit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu (důvodů) nebo i bez uvedení důvodu.

Zásadní význam pro platné uplatnění tohoto způsobu skončení pracovního poměru má jeho **forma**.

Výpověď musí být dána písemně a musí být doručena druhému účastníku pracovní smlouvy. Písemná forma vyžaduje nejen vyhotovení obsahu úkonu v písemné formě, ale současně existenci vlastnoručního podpisu podávajícího. Vlastní text výpovědi však vlastní rukou psán být nemusí. Výpověď by současně měla obsahovat údaje dostatečně identifikující subjekt, který ji podává.



Nedostatek písemné formy výpovědi způsobuje, že se k výpovědi nepřihlíží, tzn., že taková výpověď nevyvolává žádné právní následky, resp. hledí se na ni, jako kdyby vůbec nebyla dána.

Označení data jejího sepsání nemá v podstatě žádný význam, neboť pro důsledky s ní spojené je rozhodující pouze datum jejího doručení adresátovi.

Doručování se řídí ustanovením § 334 – 337 ZPr.

Při formulaci výpovědi je třeba vyloučit možnost její záměny s jinými úkony směřujícími ke skončení pracovního poměru, zejména pak s návrhem na dohodu.



Je-li výpověď v požadované formě a obsahu doručena, **vznikají důsledky s ní spojené automaticky přímo ze zákona, aniž by adresát musel činit jakékoliv úkony vůči podávajícímu.**

Není proto třeba ani doručenu výpověď písemně zvláště potvrzovat (vyjma potvrzení o převzetí) a vyslovovat se k jejímu obsahu.

Na dalším vývoji, vyvolaném tímto jednostranným úkonem, nezmění nic ani její případné odmítnutí, či jiné vyjádření adresáta.

Jediná změna právních poměrů výpovědí založených může nastat, kromě uplatnění její neplatnosti, v případě **odvolání výpovědi**. Zatímco výpověď sama je výhradně jednostranný právní úkon, k platnému jejímu odvolání je třeba souhlasu druhé strany. ZPr sice stanovuje povinnost odvolání i souhlas s tímto odvoláním výpovědi provést písemně, nedodržení této formy však, na rozdíl od výpovědi samotné, nezpůsobuje neplatnost takového odvolání, neboť nedostatek formy není jako důvod neplatnosti výslovně v ZPr uveden (§ 21 odst 1 ZPr). Lze proto výpověď odvolat i ústně, byť písemnou formu je třeba vždy preferovat. Jinou než písemnou nebo ústní formou odvolání výpovědi provést nelze vzhledem k charakteru tohoto úkonu. Na druhé straně lze však souhlas s jejím odvoláním projevit i konkludentně. Vzhledem k tomu, že není stanovena žádná lhůta k odvolání výpovědi ani k vyslovení souhlasu s tímto odvoláním, je možno takto postupovat po doručení výpovědi druhé straně kdykoliv do posledního dne příslušné výpovědní doby včetně.

Možnost dát výpověď je, pokud jde o výpovědní důvody, omezena u běžného pracovního poměru pouze na straně zaměstnavatele. Ten může výpověď dát zaměstnanci pouze z těch důvodů a za podmínek, které jsou v ZPr taxativně uvedeny.

Výpovědní důvod musí být navíc ve výpovědi přesně určen tak, aby nemohlo dojít následně k jeho záměně.



V době po doručení výpovědi zaměstnanci nesmí být výpovědní důvod měněn. Způsob určení výpovědních důvodů není blíže konkretizován.

Ustanovení § 50 odst. 4 ZPr ukládá, aby výpovědní důvod byl z tohoto důvodu skutkově vymezen.

Je proto vždy třeba věnovat pozornost jejich formulaci a to zejména v případě, kdy jde o několik důvodů uvedených v jediném ustanovení ZPr. V takovém případě nestačí k řádnému určení výpovědního důvodu např. pouhá citace příslušného ustanovení, ale je třeba jeho konkrétní určení slovním vyjádřením. I v ostatních případech se doporučuje, v zájmu zamezení vzniku nebezpečí napadení výpovědi pro neplatnost z důvodu nepřesného určení výpovědních důvodů, stručně popsat důvod slovně. Není přitom třeba uvádět další okolnosti, pro které se zaměstnavatel domnívá, že jím uváděný důvod je dán. Takový postup ovšem na druhé straně není vyloučen. Možné je i uvedení několika výpovědních důvodů v jedné výpovědi současně (kumulace výpovědních důvodů).

b) Výpověď' podle § 52 písm. a) až c) ZPr ↑

Tzv. „organizační“ výpovědní důvody zahrnují možnost dát výpověď' v případě, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, a stane-li se zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu jeho zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, nebo o jiných organizačních změnách.

Rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách není právním úkonem a takové rozhodnutí nemůže proto samo o sobě soud přezkoumávat z hlediska platnosti právních úkonů. Vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil ten, kdo je k tomu oprávněn.

O organizační změně však musí být vždy rozhodnuto přede dnem podání výpovědi z těchto důvodů. Před podáním výpovědi tedy nemusí být zahájena realizace přijatých organizačních změn, ale musí být o nich platně rozhodnuto.



Pracovní poměr na základě této výpovědi však platně skončí jedině tehdy, pokud výpovědní doby doběhne alespoň v den, kdy nastane účinnost organizační změny, která byla důvodem pro podání výpovědi.

K rozhodování o organizačních změnách nesmí zaměstnavatel přistupovat účelově se záměrem tzv. se zbavit některého zaměstnance a následně uvést organizační strukturu do původního stavu nebo změnu sice ponechat, ale fakticky ji při dalším zabezpečování úkolů nerespektovat.

Vždy musí také jít **obsahově o skutečnou organizační změnu**. Změna názvu útvaru, či pouhé „kosmetické“ úpravy nejsou relevantními okolnostmi, na jejichž základě by bylo možno tento výpovědní důvod uplatnit.

O výpovědní důvod zrušení zaměstnavatele pak může jít pouze tehdy, není-li takové zrušení spojeno s přechodem práv a povinností (§ 338 – 342 ZPr), nebo s přechodem výkonu práv a povinností podle ustanovení § 343 – 345 ZPr, neboť v tomto případě přecházejí práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů, nebo výkon těchto práv a povinností, na toho zaměstnavatele, který je nabyvatelem zaměstnavatele původního, a pracovněprávní vztahy v této souvislosti nezanikají, ale mění se pouze subjekt zaměstnavatele, k němuž se vztahují.

Má-li být uplatněn výpovědní důvod nadbytečnosti zaměstnance, je i pro tento případ rozhodující podmínkou, aby **před podáním výpovědi bylo platně, resp. oprávněnou osobou, rozhodnuto o opatřeních, v jejichž důsledku nadbytečnost konkrétního zaměstnance vzniká**. Organizační změna se musí týkat konkrétního organizačního útvaru.

Mezi takovým rozhodnutím a vznikem nadbytečnosti musí být vždy **prokázána příčinná souvislost**.

Jsou-li tyto podmínky splněny, pak **rozhodnutí o tom, který a kolik z dosavadního počtu zaměstnanců se stanou nadbytečnými je výhradně v kompetenci zaměstnavatele**. Není proto možné domáhat se žalobou u soudu, aby rozhodl, že takové rozhodnutí zaměstnavatele je, ať již z jakýchkoliv důvodů, neplatné, resp. že nadbytečným se má stát zaměstnanec jiný. Takové rozhodování soudu nepřislušelo ani v minulosti, ani za současné platné právní úpravy. Nadbytečnost může být přitom konstatována nejen v případě, kdy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o změnách uvedených v ustanovení § 52 písm. c) ZPr odpadne celá činnost (druh práce) dosud některým ze zaměstnanců vykonávané, ale i tehdy, jestliže odpadne pouze její část.

Možnost použití tohoto výpovědního důvodu není obecně závislá na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Výpověď z tohoto důvodu může být proto za splnění všech uvedených podmínek dána i tehdy, jestliže v důsledku změn uvedených v ustanovení § 52 písm. c) ZPr, o nichž bylo zaměstnavatelem řádně a včas rozhodnuto, dojde ke zvýšení celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Je tomu tak zejména v případě, kdy dochází ke změně předmětu činnosti zaměstnavatele, v jehož důsledku je nezbytné změnit profesní skladbu zaměstnanců apod.

b) Výpověď podle § 52 písm. d) ZPr ↑

K použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) ZPr je podmínkou, aby okolnost, že zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost k dalšímu výkonu dosavadní práce, nebo že takovou práci nesmí konat z důvodu nemoci z povolání nebo z důvodu ohrožení touto nemocí, nebo proto, že dosáhl na dosavadním pracovišti nejvyšší přípustné expozice, byla konstatována v zákoně uvedenými subjekty, a takový posudek byl k dispozici v době podání výpovědi. Nemá-li příslušný posudek či rozhodnutí zaměstnavatel k dispozici, nemůže výpověď zaměstnanci dát, a to ani v případě, kdy je mu nepříznivý zdravotní stav zaměstnance nebo okolnost, že je ohrožen nemocí z povolání, nebo že dosáhl nejvyšší přípustné expozice, známa. Pro uplatnění tohoto výpovědního důvodu je proto rozhodující tento formální znak, objektivní zdravotní stav zaměstnance naopak rozhodující není.

Relevantními posudky, které jsou podmínkou pro uplatnění tohoto výpovědního důvodu, jsou posudky vydané příslušným zařízením pracovně-lékařské péče nebo rozhodnutím správního úřadu, který tento lékařský posudek přezkoumává.

ZPr dává v této souvislosti zaměstnavateli pouze možnost uplatnit výpovědní důvod. I při splnění uvedených podmínek proto zaměstnavatel výpověď zaměstnanci dát nemusí.

V této souvislosti je třeba připomenout, že výpovědním důvodem není proto ani přiznání invalidního či starobního důchodu. V těchto případech, není-li ovšem na straně zaměstnavatele dán některý z důvodů pro skončení pracovního poměru se zaměstnancem podle ZPr, je výhradně věcí zaměstnance, zda v pracovním poměru nadále setrvá, či nikoliv.

Z hlediska platného dání výpovědi je u tohoto ustanovení ZPr připomenou, že zaměstnavatel je povinen, vzhledem k tomu, že ustanovení zahrnuje několik odlišných důvodů pro podání výpovědi, v písemném vyhotovení výpovědi uvést přesně, o který výpovědní důvod se v konkrétním případě jedná tak, aby tvrzený výpovědní důvod byl jednoznačně specifikován, a nemohl být následně měněn. Pouhý odkaz na ustanovení § 52 písm. d) by takovou podmínku nespĺňoval.

c) Výpověď podle § 52 písm. e) ZPr ↑

Stejně podmínky musí splňovat i lékařský, na jehož základě lze uplatnit výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. e) ZPr. Tento důvod je dán, jestliže výše uvedený, a tedy jedině relevantní, lékařský posudek konstatuje, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu ztratil dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci. Nemusí se tedy jednat o ztrátu absolutní, resp. trvalou.

V případech sporu bude zřejmě nejobtížnější otázkou posoudit, co lze označit za dlouhodobou ztrátu způsobilosti.

d) Výpověď podle § 52 písm. f) ZPr ↑

I ustanovení § 52 písm. f) ZPr zahrnuje několik důvodů, pro které může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. To, co bylo uvedeno k požadavku na přesné určení výpovědního důvodu, proto platí i v tomto případě.

Ustanovení zahrnuje dva výpovědní důvody, tj. nesplňování kvalifikačních předpokladů a nesplňování požadavků zaměstnavatele stanovených pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě jako druh práce.

Kvalifikačními předpoklady se rozumí předpoklady stanovené pro výkon určitého druhu práce právními předpisy. Požadavky pro řádný výkon práce pak stanovuje výhradně zaměstnavatel. Nerozhoduje přitom, jako formou jsou tyto požadavky stanoveny.

I pro tento výpovědní důvod platí, že zaměstnavateli dává zákon pouze možnost jeho uplatnění. Výpověď zaměstnanci, který kvalifikační předpoklady nebo požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce nespĺňuje, nemusí zaměstnavatel dát. Na druhé straně je však takový zaměstnanec možností dostat výpověď z tohoto důvodu „ohrožen“ po celou dobu, po kterou pro konkrétní pracovní místo (práci) tyto předpoklady nebo požadavky nespĺňuje. Zaměstnavatel může proto k podání výpovědi takovému zaměstnanci přistoupit kdykoliv v průběhu této doby. Okolnost, že do dání výpovědi zaměstnanec vykonával konkrétní práci (zastával konkrétní funkci), aniž pro tuto pracovní pozici stanovený kvalifikační předpoklad nebo požadavek nespĺňoval, není rozhodující.

Výpověď z tohoto důvodu však nemůže zaměstnavatel dát v době, po kterou trvá výjimečné zařazení zaměstnance do platové třídy, pro kterou nespĺňuje kvalifikační předpoklad vzdělání podle platových předpisů pro zaměstnance ve veřejných službách a správě.

Nespĺňování požadavků pro řádný výkon práce může spočívat i v neuspokojivých pracovních výsledcích. Pro možnost dát zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu stanoví ZPr zvláštní podmínky.

Zaměstnavatel předně musí zaměstnance za této situace písemně vyzvat k odstranění závad v plnění pracovních úkolů a to v době posledních dvanácti měsíců před podáním výpovědi, určit zaměstnanci lhůtu k odstranění nedostatků v práci a následně vyhodnotit, zda zaměstnanec takto vytýkané nedostatky v práci v přiměřené době odstraní, či nikoliv.

Přiměřenost doby k odstranění vytknutých nedostatků je třeba vždy posuzovat ve vztahu k typu práce a k charakteru závad, které byly předmětem výtky zaměstnavatele, a samozřejmě také k průběhu pracovního poměru zaměstnance v době po učinění výtky (dlouhodobější překážky v práci a jejich charakter apod.). Zaměstnanec musí mít vždy objektivní možnost k dosažení nápravy. **Výtka proto musí obsahovat i přesné popsání skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje nedostatky v práci,** aby zaměstnanec mohl na tuto výtku odpovídajícím způsobem ve své další práci reagovat, a aby následně bylo možno okolnost, zda k nápravě došlo či nikoliv vyhodnotit, neboť nebudou-li tyto předpoklady ze strany zaměstnavatele splněny, nebude zpravidla možno výpověď zaměstnanci dát, resp. zaměstnanec se bude moci proti výpovědi úspěšně bránit.

Předmětem výtky musí být vždy takové nedostatky v práci, z nichž lze objektivně dovozovat závěr, že zaměstnanec neplní požadavky pro řádný výkon svěřené práce. Takovými nedostatky nebudou proto zřejmě obecně drobná pochybení v práci, jejichž existence celkovou kvalitu a kvantitu práce nemohou ovlivnit.

Nedostatky v práci podle tohoto ustanovení ZPr nelze automaticky zaměňovat s případy porušování pracovní kázně. Oba uvedené typy chování či jednání zaměstnance mohou existovat vedle sebe nezávisle. K porušování pracovní kázně zaměstnancem může docházet při současném kvalitním výkonu práce, a naopak je možné, že zaměstnanec, který vykazuje ve své práci neuspokojivé výsledky, se žádného porušení pracovní kázně nedopouští.

Lhůta dvanácti měsíců stanovená pro vytknutí nedostatků v práci, v nichž je spatřováno neplnění požadavků na její řádný výkon, se počítá zpětně ode dne případného podání výpovědi.

e) Výpověď podle § 52 písm. g) ZPr ↑

Posledními důvody pro podání výpovědi ze strany zaměstnavatele jsou důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. g) ZPr. Také toto ustanovení obsahuje několik případů výpovědních důvodů souvisejících s porušováním pracovní kázně zaměstnancem, I zde je proto třeba vždy pečlivě výpověď formulovat tak, aby bylo vyhověno požadavku na přesné určení konkrétního výpovědního důvodu způsobem, který vylučuje jeho záměnu s výpovědním důvodem jiným, nebo případnou následnou jeho změnu.

Podle tohoto ustanovení lze dát zaměstnanci výpověď

- a. z důvodu, pro který by bylo možno zrušit pracovní poměr okamžitě,
- b. pro závažné porušení pracovní kázně,
- c. pro soustavné méně závažné porušení pracovní kázně, pokud byl zaměstnanec v posledních šesti měsících v souvislosti s porušením pracovní kázně na možnost výpovědi písemně upozorněn.

Důvody, pro které lze pracovní poměr ze strany zaměstnavatele zrušit pracovní poměr okamžitě, jsou uvedeny v ustanovení § 55 odst. 1 ZPr, nebrání-li takovému postupu v konkrétním případě existence okolností uvedených v § 55 odst. 2 ZPr.

Těmito důvody je

- a. pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok,
- b. pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců,
- c. porušení pracovní kázně zaměstnancem zvláště hrubým způsobem.

Z dikce ustanovení § 52 i § 55 ZPr vyplývá, že zaměstnavateli je dána k podání výpovědi nebo okamžitého zrušení možnost, nikoliv tedy uložena povinnost takto postupovat v případech, kdy jsou pro výpověď nebo pro okamžité zrušení splněny zákonem stanovené podmínky.

Nastanou-li proto na straně zaměstnance důvody, které umožňují zaměstnavateli skončit s ním okamžitě pracovní poměr, a rozhodne-li se zaměstnavatel pracovní poměr se zaměstnancem skončit, je pouze na jeho úvaze, zda dá zaměstnanci výpověď podle ustanovení § 52 písm. g), nebo s ním zruší pracovní poměr okamžitě.

Výjimkou jsou pouze případy uvedené v ustanovení § 55 odst. 2 ZPr, v nichž zaměstnavatel i při naplnění důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru tohoto institutu použít nemůže (těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnankyně nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené). Chce-li zaměstnavatel pracovní poměr z důvodů stanovených pro okamžité zrušení pracovního poměru s takovým zaměstnancem skončit, musí dát zaměstnanci výpověď z důvodu podle ustanovení § 52 písm g), nejde-li ovšem o zaměstnance, na které se vztahuje zákaz výpovědi (§ 53, 54 a 57 ZPr). Se zaměstnanci posledně uvedenými skončení pracovního poměru, byť jde o důvody opravňující jinak zaměstnavatele i k okamžitému zrušení pracovního poměru, pracovní poměr zaměstnavatel v zákonem stanovené době rozvázat nemůže ani okamžitým zrušením, ani výpovědí.



K možnosti dát zaměstnanci výpověď proto, že se zaměstnanec dopustil **závažného porušení pracovní kázně**, postačí pouze prokázání této skutečnosti.



Má-li však být důvodem pro výpověď **soustavné méně závažné porušování pracovní kázně**, lze dát výpověď pouze za podmínky, že zaměstnanec byl v posledních šesti měsících, počítáno zpětně ode dne podání výpovědi, v souvislosti s porušováním pracovní kázně na možnost výpovědi písemně upozorněn.

Zaměstnavatel proto musí při použití tohoto výpovědního důvodu tvrdit a následně prokázat, že zaměstnanec porušoval pracovní kázeň soustavně, a že byl písemně na možnost výpovědi v této souvislosti ve stanovené době písemně upozorněn. Má-li být konstatováno, že jde o soustavné porušování pracovní kázně, je nepochybně nezbytné, aby se jednalo o porušení opakované. Četnost opakování není žádným právním předpisem stanovena, z významu slova „soustavné“ však vyplývá, že k porušení pracovní kázně musí dojít zpravidla minimálně třikrát, neboť při dvojitým porušení pracovní kázně lze jen obtížně tvrdit, že jde o porušování soustavné. Při posuzování této podmínky je však třeba vycházet vždy z konkrétních podmínek jednotlivého případu. Na druhé straně není pro splnění této podmínky rozhodující, zda jde o porušení pracovní kázně tímž zaměstnancem stejného druhu. Takový závěr nelze z dikce „soustavné...porušování pracovní kázně...“, která soustavnost porušování vztahuje k porušování pracovní kázně obecně, dovodit.

Mezi jednotlivými méně závažnými porušeními pracovní kázně tímž zaměstnancem musí být však dána určitá přiměřená časová souvislost. I tento aspekt je třeba posoudit, aby bylo možno hovořit o soustavném porušování pracovní kázně. Ne každé opakované méně závažné porušení pracovní kázně zaměstnancem proto z tohoto pohledu naplní vždy znaky tohoto výpovědního důvodu.

Tento výpovědní důvod je pak dán pouze v případě, že jde o případy porušování pracovní kázně méně závažné. Jde-li o méně závažné porušování pracovní kázně, lze za splnění výše uvedených ostatních podmínek dát zaměstnanci pouze výpověď z tohoto důvodu, nikoliv tedy pro závažné porušení pracovní kázně. I z tohoto pohledu je třeba, aby zaměstnavatel věnoval pozornost přesné formulaci výpovědního důvodu.

Ve vztahu k možným způsobům skončení pracovního poměru z důvodu porušování pracovní kázně je třeba věnovat pozornost rozlišování tří typů porušování pracovní kázně zaměstnancem



- zvláště hrubým způsobem (možnost okamžitého zrušení s výjimkou případů uvedených v ustanovení § 55 odst. 2 ZPr, možnost výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) úvodní část ustanovení, nejde-li o případy zákazu výpovědi)
- závažné porušení (možnost výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) ZPr část první věty před středníkem)
- soustavné méně závažné porušování (možnost výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) část věty za středníkem).

Je třeba zdůraznit, že charakteristiku jednotlivých typů porušení pracovní kázně neupravuje žádný právní předpis. **Posouzení charakteru porušení pracovní kázně je proto vždy závislé na konkrétní situaci, že je třeba při něm přihlížet jak k objektivním okolnostem, tak k okolnostem na straně zaměstnance, který se porušení pracovní kázně dopustil, resp., o kterém to zaměstnavatel tvrdí.** Je třeba v této souvislosti upozornit též na skutečnost, že okolnost, že zaměstnavatel např. v pracovním řádu, či v jiném svém vnitřním předpisu nebo dokumentu, spojuje s určitým typem porušení pracovní kázně konkrétní porušení povinností, není v žádném případě rozhodující. **Konečné rozhodnutí o tom, o jakou míru porušení pracovní kázně se v konkrétním případě jedná, náleží vždy a výhradně soudu.** To však samozřejmě platí pouze v případech, kdy se úkon směřující ke skončení pracovního poměru zaměstnance stane na základě jím podané žaloby na jeho neplatnost předmětem soudního sporu.

Z výše uvedeného vyplývá, že dojde-li k takovému porušení pracovní kázně zaměstnancem, které nedosahuje intenzity méně závažného porušení pracovní kázně, nelze se zaměstnancem z tohoto důvodu pracovní poměr skončit ani výpovědí. Nižší typ porušení pracovní kázně než méně závažné ZPr nezná. Zaměstnavatel může tyto případy řešit, při absenci podrobnější úpravy kárné odpovědnosti v ZPr pouze jinými prostředky než úkony směřujícími ke skončení pracovního poměru.

Pro porušení pracovní kázně, včetně porušení, pro které by bylo možno se zaměstnancem skončit pracovní poměr okamžitě, lze dát zaměstnanci výpověď pouze v tzv. subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi dozvěděl, tj. ode dne, kdy se dozvěděl o tom, že zaměstnanec dopustil jednání, které naplňuje znaky některého ze zákonem kvalifikovaných způsobů porušení pracovní kázně. Počátek běhu dvouměsíční lhůty k podání výpovědi nelze dovozovat až od okamžiku, kdy zaměstnavatel důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru zjistil. Tato lhůta počíná běžet již ode dne, kdy zaměstnavatel získal vědomost (dozvěděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k výpovědi.



Došlo-li k porušení pracovní kázně v cizině, počíná běžet tato dvouměsíční lhůta ode dne návratu zaměstnance z ciziny.

Současně je stanovena pro tyto případy i lhůta objektivní, která činí jeden rok ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

Podmínkou platného dání výpovědi zaměstnanci v souvislosti s porušením pracovní kázně je proto dodržení těchto lhůt. Zaměstnavatel musí sledovat běh lhůt obou, neboť při marném uplynutí kterékoliv z nich je, vzhledem k tomu, že jde o lhůty prekluzivní, tedy o lhůty, jejichž marným uplynutím právo či nárok zaniká ex lege, výpověď vyloučena. Zaměstnavatel nemůže proto dát zaměstnanci výpověď, přesto, že se dopustil porušení pracovní kázně v intenzitě předpokládané ZPr, a že byly splněny všechny další podmínky s jednotlivými případy ZPr spojené, dozvěděl-li se o takovém porušení pracovní kázně byť o jediný den po uplynutí subjektivní dvouměsíční lhůty, i když objektivní jednoroční lhůta ještě neuplynula, ani v případě, kdy by neučinil potřebný úkon (dání výpovědi) alespoň poslední den roční lhůty objektivní. Obě uvedené lhůty běží samostatně. Může tak dojít např. k situaci, kdy zaměstnavatel v návaznosti na získání poznatku o porušení pracovní kázně dá sice zaměstnanci výpověď v době běhu subjektivní dvouměsíční lhůty, ale bude zjištěno, že důvod k výpovědi nastal dříve než před jedním rokem. V tomto případě nemůže být výpověď dána, neboť zaměstnavatel se v tomto případě dozvěděl o porušení pracovní kázně pozdě. Stejně tak je tomu i v případě, kdy sice k porušení pracovní kázně došlo v rámci roční objektivní lhůty, ale zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď po uplynutí dvouměsíční lhůty subjektivní. V této souvislosti je třeba připomenout, že obecně stanovená dvouměsíční subjektivní lhůta nemusí být vždy dvouměsíční. Její skutečná délka závisí v konkrétním případě na tom, kdy se zaměstnavatel o porušení pracovní kázně v době běhu jednoroční objektivní lhůty dozví. Nastal-li proto např. důvod k výpovědi 1. 2. 2002 (jednoroční objektivní lhůta končí dnem 1. 2. 2003) a zaměstnavatel se o důvodu k výpovědi dozví až dne 15. 1. 2003, může dát zaměstnanci výpověď pouze v době od 16. 1. do 1. 2. 2003. Subjektivní lhůta je v tomto případě pouze 18 dnů.

Běh uvedených lhůt je pak třeba posuzovat podle ustanovení § 605 NOZ.

f) Výpovědní doba ↑

Pracovní poměr nekončí bezprostředně doručením platné výpovědi. Jeho zánik nastává až po uplynutí zákonem stanovené výpovědní doby. To platí vždy s výjimkou případu, kdy by v mezidobí od doručení výpovědi do uplynutí posledního dne příslušné výpovědní doby došlo např. k dřívějšímu skončení pracovního poměru dohodou.

Délka výpovědní doby je minimálně 2 měsíce. Běh výpovědní doby počíná nikoliv dnem doručení výpovědi, ale vždy až prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, v němž byla druhé straně výpověď doručena. Pro délku samotné výpovědní doby je proto zcela nerozhodné, je-li výpověď doručena druhé straně první nebo poslední den konkrétního měsíce nebo v jakýkoliv jiný den v měsíci, neboť výpovědní doba počne vždy v těchto případech běžet až od prvního dne měsíce následujícího.

Jinak tomu je pouze u patnáctidenní výpovědní doby při zrušení dohody o pracovní činnosti podle § 76 odst. 5 ZPr. Tato doba se počítá již ode dne doručení výpovědi a do jejího trvání se započítává již den doručení. Proto, zatímco u pracovních poměrů končí pracovní poměr vždy poslední den posledního měsíce trvání výpovědní doby, v případě dohod o pracovní činnosti může pracovní poměr skončit prakticky kterýmkoliv dnem v měsíci. Stejně je tomu ve zvláštních případech běhu výpovědní doby v důsledku ochranné doby stanovené za účelem zvýšené ochrany některých zaměstnanců, která běh výpovědní doby přerušuje (§ 51 odst. 2 ve spojení s § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63 ZPr).

Po dobu výpovědní doby trvají nadále všechna práva a povinnosti, vyplývající z pracovního poměru. Pracovní poměr trvá dále až do posledního dne výpovědní doby včetně.

Počítání dob se řídí ustanovením § 333 ZPr.

g) Zákaz výpovědi ↑

Při úvaze o využití výpovědi ke skončení pracovního poměru musí být zaměstnavatelem posouzeno, zda se výpověď netýká zaměstnance, pro kterého ZPr stanovuje zvláštní podmínky. Jde o případy zákazu výpovědi v ochranné době § 53 ZPr.

Výjimky z tohoto zákazu upravuje ustanovení § 54 ZPr.

h) Výpověď při hromadném propouštění ↑

Zvláštní podmínky skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem platí při hromadném propouštění podle § 62 – 64 ZPr.

ch) Skončení pracovního poměru podle zvláštních právních předpisů ↑

Zvláštní způsob úpravy skončení pracovního poměru je stanoven v zákoně č. 451/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů, pro případy, kdy zaměstnanec nesplní tímto zákonem stanovenou povinnost prokázat požadované předpoklady pro výkon konkrétních funkcí. Obdobná zvláštní úprava platí i pro příslušníky ozbrojených sil a bezpečnostních sborů podle zákona č. 279/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

4. Okamžité zrušení pracovního poměru ↑

Dalším způsobem, kterým lze dosáhnout skončení pracovního poměru, je jeho okamžité zrušení. Jde, stejně jako v případě výpovědi, o úkon jednostranný, který může učinit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. I okamžité zrušení musí být provedeno písemně, řádně doručeno adresátovi a musí obsahovat přesně vymezené důvody tak, aby je nebylo možno zaměnit s jinými ani dodatečně měnit. Při nedodržení uvedených podmínek jde o neplatný právní úkon.

Podle ustanovení § 60 ZPr je podmínkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, že je v něm **uveden důvod okamžitého zrušení takovým způsobem, aby jej nebylo možno zaměnit s důvodem jiným a aby bylo současně možno též vždy následně jednoznačně posoudit, že nedošlo ke změně tohoto důvodu.**



Tato podmínka je proto splněna tehdy, jestliže v okamžitém zrušení pracovního poměru je jeho důvod uveden tak, aby jej nebylo možno zaměnit s některým z dalších důvodů uvedených v ustanovení § 55 odst. 1 nebo § 56 odst. 1 ZPr, resp. tehdy, nemohou-li vzniknout pochybnosti o tom, o který z důvodů podle těchto ustanovení jde. Lze proto doporučit, aby např. v okamžitém zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZPr byl důvod okamžitého zrušení též blíže skutkově vymezen tak, že jde o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, a v čem tento typ porušení pracovní kázně alespoň v obecné rovině spočívá. **Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle by přicházela v úvahu pouze tehdy, jestliže by ani výkladem projevu vůle nebylo možné zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen.**

Důvody vedoucí k okamžitému zrušení pracovního poměru proto není třeba v tomto písemném projevu vůle podrobně popisovat. Je-li projev vůle formulován dostatečně určitě a srozumitelně tak, aby bylo nepochybné, o který z důvodů okamžitého zrušení uvedených v ustanoveních § 55 odst. 1 a § 56 odst. 1 ZPr se v konkrétním případě jedná, není pak třeba uvádět ani další okolnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, např. kdy se zaměstnavatel o tomto důvodu dozvěděl, zda byl tento důvod předmětem šetření jiného orgánu apod. Tyto závěry potvrzuje i ustálená judikatura.

K povaze porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem srov. poznámky v kapitole VII. 3. e).

Rozdíl oproti výpovědi spočívá především ve skutečnosti, že v případě okamžitého zrušení je konkrétní vymezení důvodů stanoveno jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. I zaměstnanec může použít tohoto způsobu skončení pracovního poměru výhradně ze ZPr stanovených důvodů. Další rozdíl spočívá v samotných důvodech, jejichž charakter odpovídá výjimečnosti tohoto postupu. Konečně posledním zásadním rozdílem, vyplývajícím již ze samotného označení tohoto úkonu, je skutečnost, že na jeho základě končí pracovní poměr okamžitě, resp. dnem doručení. Proto ZPr neumožňuje ani odvolání tohoto úkonu se souhlasem adresáta.

Pro oblast odměňování je důležité především ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) ZPr, upravující jeden z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem, kterým je skutečnost, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu) ani **do 15 dnů po její splatnosti (§ 141 ZPr)**. Uvedený důvod je dán pouze tehdy, jde-li o nevyplacení těch peněžních plnění zaměstnavatelem, která ZPr a platové předpisy za mzdu (plat) považují, nikoliv tedy např. nejsou-li vyplaceny cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost apod.

V souvislosti s okamžitým zrušením z tohoto důvodu (§ 56 odst. 1 písm. b) ZPr) vzniká zaměstnanci nárok na náhradu platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby. (§ 56 odst. 2 ZPr).

V případě neplatného okamžitého zrušení jsou nároky upraveny obdobně jako v případě neplatné výpovědi. Obdobná úprava platí i pro kompetence odborových orgánů.

Je-li neplatnost okamžitého zrušení uplatňována u soudu, lze takový návrh podat nejdéle poslední den druhého měsíce, počítáno ode dne následujícího po doručení okamžitého zrušení. Lhůta není v tomto případě stanovena v kalendářních měsících. Pro její určení je proto třeba postupovat podle obecných ustanovení ZPr, upravujících počítání času.

5. Skončení pracovního poměru na dobu určitou ↑

Jde o skončení pracovního poměru nikoliv na základě jednostranného či dvoustranného právního úkonu, ale na základě právní události – uplynutí doby.

Aby takto pracovní poměr mohl skončit, je třeba, aby byl uzavřen jako pracovní poměr na dobu určitou (nebo původní pracovní poměr na dobu neurčitou takto změněn) včetně konkrétního uvedení doby jeho trvání a byl uzavřen platně z pohledu podstatných náležitostí pracovní smlouvy nebo jmenování.

Uplynutím doby končí pracovní poměr na dobu určitou automaticky, aniž je třeba činit v této souvislosti jakékoliv právní úkony.



Požadavek ZPr na předběžné upozornění zaměstnance je stanoven pouze pro případy, kdy je doba trvání pracovního poměru omezena do vykonání určitých prací (§ 65 odst. 1 ZPr). Nesplnění tohoto požadavku nemá na okamžik skončení pracovního poměru žádný vliv.

S pracovním poměrem na dobu určitou spojuje ZPr výjimečný případ možnosti změny pracovního poměru přímo ze zákona. Jde o **změnu pracovního poměru na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou.**

K této změně dojde v případě, kdy, po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru, zaměstnanec dále pokračuje ve výkonu práce pro zaměstnavatele s jeho vědomím.



Podmínky pro takovou změnu pracovního poměru jsou dvě. Musí jít o přímo navazující pokračování výkonu práce zaměstnancem a skutečné vědomí zaměstnavatele.

O bezprostřední návaznost pokračování jde ve smyslu návaznosti na stanovený rozvrh pracovních směn zaměstnance. To platí jednoznačně při běžném rozvrhu pracovních směn v týdnu. V tomto případě, je-li např. dnem skončení pracovního poměru pátek, není podmínkou, aby zaměstnanec pracoval dále již v sobotu, je-li tato dnem pracovního klidu, ale pro změnu pracovního poměru je rozhodné pokračování v práci v pondělí následujícího týdne.

Určité pochybnosti mohou vzniknout, má-li zaměstnanec rozvrženu pracovní dobu (směny) nerovnoměrně a podle tohoto rozvrhu určeného zaměstnavatelem následuje např. po dni skončení pracovního poměru den jeho pracovního volna. I zde se jeví logičtějším konstatování výše uvedené i proto, že ZPr formuluje tuto podmínku jako pokračování „... dále v konání prací...“ a nevyslovuje tedy ani požadavek nepřetržitosti výkonu práce ani bezprostřednosti v pravém slova smyslu. Jde o pokračování prací tak, jak byly konány do dne, omezujícího trvání pracovního poměru.

V případě, kdy by zaměstnanec začal pro zaměstnavatele s jeho vědomím a souhlasem vykonávat zcela jinou práci obsahem nesouvisející s druhem práce konané v rámci pracovního poměru na dobu určitou, nebyla by důsledkem takového počínání obou subjektů změna původního pracovního poměru na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou, ale vznik nového, od původního odlišného, faktického pracovního poměru na základě konkludentně uzavřené pracovní smlouvy.

Druhou podmínkou je, aby **výkon práce byl prováděn s vědomím zaměstnavatele**. Nestačí tedy pouze samotný faktický výkon práce, resp. faktické pokračování v práci, není-li to zaměstnavateli známo. Podmínku „s vědomím“ zaměstnavatele je třeba interpretovat minimálně jako konkludentní souhlas zaměstnavatele, resp. stav, kdy zaměstnavatel neprojeví žádným způsobem nesouhlas s pokračováním práce. Je-li nesouhlas vysloven, pak ani případný svévolný další výkon práce zaměstnancem změnu pracovního poměru nepřivodí. Podmínkou je, aby šlo vždy o vědomost, souhlas nebo nesouhlas zaměstnavatele, tedy toho, kdo v rámci organizační struktury zaměstnavatele má odpovídající kompetence. Jinak nenastanou očekávané důsledky (např. svévolné vykázaní zaměstnance z budovy pracoviště vrátným bezpochyby není úkonem zaměstnavatele). Stejně tak nenastane změna pracovního poměru, když sice zaměstnanec pokračuje v práci pro zaměstnavatele, ale chybí jakékoliv seznatelné stanovisko zaměstnavatele proto, že o výkonu práce zaměstnance neví a chybí proto projev jeho vůle.

Se skončením pracovního poměru uplynutím sjednané doby nejsou spojeny žádné zvláštní nároky zaměstnance. Není zde dána ani žádná kompetence odborových orgánů.

Před uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, lze tento pracovní poměr skončit všemi ostatními způsoby upravenými ZPr. Pro uplatnění jakéhokoliv jiného způsobu skončení pracovního poměru na dobu určitou před uplynutím stanovené doby platí stejné podmínky jako v případě jakéhokoliv jiného druhu pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou.

6. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ↑

Ze smyslu zkušební doby vyplývá i značně usnadněná možnost jednostranného skončení pracovního poměru v jejím průběhu oběma účastníky pracovní smlouvy. Zaměstnanec i zaměstnavatel může ve zkušební době zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho uvedení.

Jediným omezením je zákaz zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem v průběhu prvních 14, event. v letech 2011 až 2013 včetně 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Vzhledem k dikci tohoto omezení **jde o omezení zaměstnavatele učinit úkon zrušení pracovního poměru ve zkušební době, nikoliv o prodloužení doby do skončení pracovního poměru.** Učiní-li zaměstnavatel tento úkon a určí-li, že pracovní poměr takto končí např. 3. dnem po doručení rozhodnutí o zrušení, a zaměstnanci vznikne dočasná pracovní neschopnost v době od rozhodnutí o zrušení pracovního poměru do dne, kterým pracovní poměr končí, nemá to na dobu trvání pracovního poměru žádný vliv a pracovní poměr skončí určeným dnem. Tato úprava není tedy obdobou ustanovení § 53 odst. 2 ZPr o ochranné době.



Jinak lze pracovní poměr ve zkušební době zrušit možno kdykoliv, avšak vždy pouze v rámci trvání platně sjednané zkušební doby. Vzhledem k tomu, že chybí konkrétní ustanovení, upravující den takového skončení pracovního poměru, je možno konstatovat, že pracovní poměr skončí dnem, který je ve zrušení jednou ze smluvních stran uveden, není-li uveden, pak dnem doručení oznámení. ZPr požaduje, aby zrušení bylo provedeno písemnou formou a oznámení o zrušení bylo doručeno druhé straně. To vyplývá z ustanovení § 66 odst. 2 ZPr. **Není-li dodržena písemná forma, k tomuto právnímu jednání se nepřihlíží, tzn., že se na něj hledí, jako by nebylo učiněno.**

O řešení případů neplatnosti zrušení ve zkušební době platí to, co je uvedeno pro výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru.

Spoluúčast odborových orgánů je v těchto případech omezena pouze na oznámení takových případů zaměstnavatelem.

7. Důsledky úmrtí zaměstnance ↑

1. V oblasti odměňování se projevují důsledky skončení pracovního poměru především zásadním způsobem tím, že okamžikem, se kterým ZPr spojuje vlastní zánik pracovního poměru, končí současně možnost vzniku jakýchkoliv nových nároků souvisejících s odměňováním za práci u konkrétního zaměstnavatele, vůči němuž pracovní poměr zanikl. Zaměstnanec má však i po skončení pracovního poměru nárok na vyplacení do doby skončení pracovního poměru nevyplacené mzdy (platu) nebo jejich části a jiných náležitostí s výkonem skončeného pracovního poměru souvisejících. Výhradní podmínkou je ovšem skutečnost, že nárok na mzdu (plat) nebo její část, případně na jiné náležitosti vznikl ještě za trvání pracovního poměru, nejpozději v poslední den jeho trvání. Pouze takové nároky je původní zaměstnavatel povinen splnit.

V případě smrti zaměstnance je povinnost zaměstnavatele k plnění mzdových (platových) nároků zaměstnance omezena do výše, odpovídající trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance a povinnost plnit vzniká zaměstnavateli vůči manželovi (manželce), dětem a rodičům zaměstnance, pokud s ním žili v době smrti ve společné domácnosti. Nejsou-li takové osoby, je zaměstnavatel povinen plnit ve prospěch dědiců.

Z dikce ustanovení § 328 ZPr vyplývá, že uvedená povinnost zaměstnavatele v případě smrti zaměstnance se týká pouze mzdových nebo platových nároků. Proto předmětem plnění mohou být pouze ty peněžní částky (jejich odpovídající části) nebo jejich souhrn až do maximální stanovené celkové výše, které jsou podle platné právní úpravy pod pojem mzdy nebo platu zahrnovány a náhrada mzdy nebo náhrada platu. Ostatní i řádně v souvislosti s výkonem práce (pracovního poměru) vzniklé nároky na peněžní plnění za trvání pracovního poměru nemohou být součástí tohoto plnění (např. odměna za pracovní pohotovost, cestovní náhrady), stávají se však předmětem dědictví.

Za splnění podmínky pro vznik nároku na plnění v zákoně výslovně uvedených konkrétních osob, kterým je zaměstnavatel povinen v případě smrti zaměstnancem plnit, formulované v ZPr výrazem „...jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti...“.

2. Smrtí zaměstnance zanikají peněžní práva (nároky) zaměstnavatele. Výjimku tvoří ty nároky, o nichž bylo do smrti zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele rozhodnuto nebo, které zaměstnanec před smrtí písemně uznal co do důvodů a výše a nároků na náhradu škody způsobené úmyslně.

3. Zemře-li zaměstnavatel, dochází ex lege k zániku pracovněprávních vztahů, které uzavřel se zaměstnanci. Potvrzení o zaměstnání vystavuje v takových případech příslušný úřad práce. Pracovněprávní vztahy však nezanikají, jde-li o případ pokračování v živnosti jinou osobou.

podle ustanovení § 13 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

Kapitola shrnuje základní informace o skončení pracovního poměru všemi zákoníkem práce akceptovanými způsoby.



Text reaguje na nejčastější pochybení, která se při aplikaci těchto opatření vyskytují.

Pozornost je věnována též podmínkám pro správné uplatnění jednotlivých výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele a charakteristice jednotlivých typů porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

Zmíněny jsou i „pracovněprávní“ důsledky úmrtí zaměstnance.

1. Uveďte způsoby skončení pracovního poměru.
2. Jaké jsou podmínky platného skončení pracovního poměru dohodou.
3. Jakým právním předpisem se řídí uzavření dohody o skončení pracovního poměru?
4. Jaké základní podmínky musí být splněny pro dání platné výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem zaměstnanci pro nadbytečnost?
5. Jaké typy porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci rozeznává zákoník práce.
6. Kdo může určit, o jaký typ porušení těchto povinností se jedná?
7. Jaká jsou omezení zaměstnavatele při zrušení pracovního poměru ve zkušební době.
8. Jaké důsledky má zákaz výpovědi?
9. V jakých dvou případech může dojít k přeměně pracovního poměru na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou?



[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

VIII. Odstupné (JUDr. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Seznámením se s touto kapitolou získáte přehled o způsobu realizace nároků na odstupné.



Za splnění podmínek stanovených v ustanovení § 67 odst. 1 ZPr vzniká zaměstnanci nárok na vyplacení odstupného.

Odstupné je jednorázovým peněžitým plněním při skončení pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů výpovědí nebo dohodou uzavřenou ze stejných důvodů, pro které byla zaměstnanci dána výpověď nebo při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu podle ustanovení § 52 odst. 1 písm. d) ZPr nebo dohodou z téhož důvodu.



Základní výše odstupného při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů a při okamžitém skončení pracovního poměru je stanovena jako **jedno až trojnásobek průměrného výdělku v závislosti na délce trvání pracovního poměru k zaměstnavateli (§ 67 odst. 1 ZPr)**. Za dobu trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli se považuje i doba předchozího pracovního poměru k témuž zaměstnavateli, nepřesáhla-li doba mezi těmito pracovními poměry 6 měsíců.

V případě skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 52 odst. 1 písm. d) je základní výší odstupného **dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku**.

Uvedené základní výše odstupného je současně jeho výší minimální. Jeho výše může být proto zaměstnavatelem zvýšena, ale nesmí být snížena. Maximální výše odstupného stanovena není.



Odstupné může být též sjednáno v souvislosti s jinými případy skončení pracovního poměru, než stanoví zákoník práce.

V uvedených případech se jedná o tzv. smluvní odstupné (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 732/2011).

Odstupné lze proto stanovit např. ve výši čtyřnásobku, šestinásobku, sedminásobku apod. Zvýšení může být podmíněno splnění některých podmínek, např. délkou výkonu práce pro zaměstnavatele apod. Nesmí se však jednat o podmínky zakládající diskriminaci zaměstnanců. Stanovení podmínek pro výplatu vyššího než základního odstupného však na druhé straně není povinné. Naopak žádné podmínky nelze sjednat pro vznik nároku na odstupné v základní zákonné výši. Na odstupné v této základní výši vzniká zaměstnanci nárok vždy, pokud jeho pracovní poměr končí zákoníkem práce stanoveným způsobem a ze stanovených důvodů, tedy i tehdy, jestliže zaměstnanec např. má nárok na **odstupné, ale nesplnil podmínky stanovené zaměstnavatelem pro jeho přiznání ve vyšší výši.**

Zvláštní minimální sazba odstupného je stanovena pro případy skončení pracovního poměru z důvodu, že zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku nebo podle rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Při skončení pracovního poměru z těchto důvodů vzniká zaměstnanci nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. I toto odstupné je možné stanovit vyšší. Ani pro toto případné zvýšení nejsou stanoveny zákoníkem práce žádné podmínky. Toto právo zaměstnanci však nevznikne v případě, že se zaměstnavatel odpovědnosti podle ustanovení § 367 odst. 1 ZPr zcela zproští.

Pro účely určení této výše je rozhodný průměrný výdělek, nikoliv hodinový nebo denní, ale průměrný výdělek měsíční (§ 356 odst. 2 ZPr).



Odstupné nelze vyplatit před dnem skončení pracovního poměru.



Výplata je proto obecně možná až v době následující po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce, kterým skončila výpovědní doba, nebo po dni, kterým pracovní poměr skončil na základě dohody o skončení pracovního poměru. Z tohoto pravidla umožňuje zákoník práce výjimku, kterou lze uskutečnit pouze na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem. Na základě takové dohody je možno sjednat výplatu odstupného již v den skončení pracovního poměru. Není-li taková dohoda uzavřena, je obecně stanovena povinnost zaměstnavatele vyplatit odstupné ve shodném výplatním termínu stanoveném u konkrétního zaměstnavatele pro výplatu platu za kalendářní měsíc, v němž pracovní poměr skončil, tedy v návaznosti na splatnost platu, v den výplatního termínu v následujícím kalendářním měsíci po měsíci skončení pracovního poměru. I zde připouští zákoník práce možnost odchylného smluvního určení výplaty odstupného. Na základě dohody může být odstupné vyplaceno i v termínu pozdějším. Doba, v níž má být odstupné vyplaceno, není zákoníkem práce blíže určena. Den výplaty odstupného proto může být určen i po uplynutí delšího časového období. Uvedený výjimečný postup platí ovšem za předpokladu, že k takové dohodě, nebo k dohodě o výplatě v den skončení pracovního poměru dojde. V opačném případě platí obecně stanovená povinnost zaměstnavatele vyplatit odstupné v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru.

Za splnění podmínek vzniku nároku na odstupné má zaměstnanec vždy nárok na celou, zákoníkem práce stanovenou, výši odstupného. V případě, kdyby zaměstnanec uzavřel v době tří měsíců po skončení pracovního poměru, nebo v případě vyššího než základního odstupného, v době odpovídající počtu měsíců rovnajícímu se vyššímu násobku průměrného měsíčního výdělku, opětovně pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti s tímž zaměstnavatelem, je povinen poměrnou část odstupného vrátit.

Výše vrácené části odstupného se vypočítává podle počtu kalendářních dnů počínaje dnem opětovného vzniku pracovního poměru k témuž zaměstnavateli do uplynutí dvou (více) měsíců po dni skončení původního pracovního poměru, k němuž se vznik nároku na odstupné váže. **Vznikl-li by takový pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti až prvním dnem následujícím po uplynutí počtu měsíců odpovídajícímu násobku průměrného měsíčního platu určujícího výši odstupného ode dne skončení původního pracovního poměru, povinnost vrátit poměrnou část odstupného zaměstnanci nevzniká.**

Tato povinnost nevzniká ani v případě, kdy zaměstnanec uzavře se stejným zaměstnavatelem dohodu o provedení práce. Tuto dohodu může uzavřít kdykoliv po skončení pracovního poměru, s nímž je spojen nárok na odstupné.



Vzhledem k tomu, že dobu tří (více) měsíců od skončení pracovního poměru zákoník práce nestanovuje v kalendářních měsících, ale měsících běžných, je třeba při jejím posuzování postupovat podle obecných zásad pro počítání času. To je praktické pouze v případě, kdy pracovní poměr skončí na základě dohody v průběhu kalendářního měsíce. V případě skončení pracovního poměru výpovědí takový případ zpravidla nastat nemůže, neboť pracovní poměr končí, s výjimkou případů ochranné doby, uplynutím výpovědní doby vždy posledním dnem posledního kalendářního měsíce jejího trvání. V takových případech se bude zákoníkem práce určená doba dvou (více) měsíců krýt s dvěma měsíci kalendářními.

Nárok na vrácení poměrné části vyplaceného odstupného není vázán pouze na opětovný vznik pracovního poměru k témuž zaměstnavateli. Protože zákoník práce používá v této souvislosti obecného pojmu zaměstnání, může jít i o jiný pracovněprávní vztah. Podle poslední judikatury však musí z tohoto pracovněprávního vztahu vzniknout zaměstnanci nárok na odměnu nejméně ve výši minimální mzdy, a to bez ohledu na rozsah pracovního úvazku.

Vzhledem k tomu, že podle rozsudků Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 2525/2004 a 21 Cdo 1031/2005 a s přihlédnutím k dikci ustanovení § 9 ZPr je v pracovněprávních vztazích třeba na organizační složku státu hledět jako na zaměstnavatele, platí podmínky vzniku nároku na vrácení vyplaceného odstupného i pro případy, kdy zaměstnanec po vzniku nároku na odstupné nastoupí opětovně do zaměstnání k téže organizační složce státu nebo k jejímu právnímu nástupci. Nastoupí-li po skončení pracovního poměru z organizačních důvodů v rozhodné době opětovně do zaměstnání k jiné organizační složce státu, povinnost vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část mu nevznikne přesto, že z formálního hlediska nastupuje opět k témuž zaměstnavateli, kterým je podle ustanovení § 9 ZPr a § 52 odst. 3 MajČR opět stát – Česká republika



Nárok na odstupné nevzniká v případech, kdy dochází, byť z organizačních důvodů, k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele neboť v tomto případě není splněna základní podmínka vzniku nároku na odstupné, kterou je kvalifikované skončení pracovního poměru.



Nárok na odstupné také nevzniká při skončení pracovního poměru na dobu určitou, skončí-li takový pracovní poměr uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Skončí-li však pracovní poměr na dobu určitou před uplynutím doby, na kterou byl sjednán, výpovědí nebo dohodou z některého z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce, nárok na odstupné vzniká.

Nárok na odstupné zřejmě nevznikne ani v případě, je-li zrušeno místo zastávané na částečný pracovní úvazek v souběžně vykonávaném pracovním poměru k témuž zaměstnavateli, neboť smyslem odstupného je reparace újmy způsobené ztrátou zaměstnání, k němuž však za těchto okolností nedojde, neboť druhý, původně souběžný, pracovní poměr k témuž zaměstnavateli nadále trvá. Poskytnutí odstupného v takovém případě by bylo možno též zřejmě posoudit jako odporujícím dobrým mravům.

Nárok na odstupné je spojen výhradně se skončením pracovního poměru. Nemůže proto vzniknout např. z důvodu skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.



Zvláštní úpravu nároku na odstupné obsahuje ustanovení § 73a odst. 2 ZPr v souvislosti se skončením pracovního poměru osob, které byly odvolány z funkce nebo se vzdaly funkce obsazované jmenováním. Nárok na odstupné v těchto případech vzniká pouze za podmínky, že pracovní poměr založený jmenováním končí z důvodu, že zaměstnanec byl odvolán z funkce (nebo se funkce vzdal) proto, že se funkce zcela ruší a za podmínky, že se zaměstnancem nebude uzavřena dohoda o jeho dalším působení u zaměstnavatele.



Kapitola obsahuje základní informace o odstupném. Jsou uvedeny podmínky vzniku nároku na odstupné, způsob realizace tohoto nároku i případy, kdy je odstupné zaměstnanec povinen buď celé, nebo jeho část vrátit.



Uvedeny jsou i okolnosti, za kterých nárok na odstupné nevzniká.

1. Jaká je povaha odstupného?
2. Ve kterých případech nárok na odstupné vzniká?
3. Jaká je výše odstupného?.
4. Lze odstupné stanovené zákoníkem práce zvýšit?
5. Kdy má zaměstnanec povinnost vrátit odstupné nebo jeho část?



[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

IX. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (JUDr. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Znalost této kapitoly vám umožní správně rozlišovat mezi jednotlivými typy dohod, správně tyto dohody uzavírat a zaměstnance na jejich základě správně odměňovat.



1. O dohodách obecně ↑

Podle ustanovení § 3 věty druhé ZPr náleží mezi základní pracovněprávní vztahy kromě pracovního poměru další dva typy pracovněprávních vztahů, na jejichž základě může zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele konkrétní práci.

Jde o zvláštní, svoji podstatou ve vztahu k pracovnímu poměru, doplňkové pracovněprávní vztahy obecně nazývané dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.



Uvedená obecná charakteristika platí však výhradně pro jejich posuzování z pohledu zaměstnavatele, zaměstnávajícího k plnění svých úkolů (předmětu své činnosti) obecně zaměstnance v pracovním poměru. Jinak je uzavření kterékoliv dohody samostatným a právně rovnocenným pracovněprávním vztahem, byť s odlišnými obsahovými náležitostmi a dopady do souvisejících nároků zaměstnance.

I pro tyto pracovněprávní vztahy platí v podstatě stejná úprava jako pro výkon práce v pracovním poměru s taxativně vymezenými výjimkami uvedenými v ustanovení § 77 ZPr. V rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevznikají nároky na odstupné, nevztahuje se na ně právní úprava pracovní doby a doby odpočinku, překážek v práci, skončení pracovního poměru a odměny za vykonanou práci.



Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mohou proto existovat v souběhu s pracovním poměrem, ať již ve vztahu k těmto zaměstnavateli nebo k zaměstnavatelům různým, v souběhu několika různých nebo i stejných typů samostatných dohod nebo pouze samostatně. Práva a povinnosti s těmito dohodami spojené proto nejsou obecně vázány na existenci jiných pracovněprávních vztahů a posuzují se vždy samostatně s výjimkou podmínky celkového maximálního časového rozsahu dohody (dohod) o provedení práce uzavřených s jediným zaměstnavatelem, jehož vyčerpání znemožňuje vznik dalších dohod stejného typu ke stejnému zaměstnavateli.



ZPr upřednostňuje k zabezpečení plnění předmětu činnosti zaměstnavatelů formu pracovního poměru (arg.: dikce § 74 odst. 1 „Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru“). Možnost uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr by proto měla přicházet v úvahu obecně tehdy, je-li třeba zajistit mimořádné úkoly, jejichž zajištění formou pracovního poměru je, z hlediska krátkosti potřebného časového období, nepravidelnosti výkonu takových prací ve vztahu k jinak běžně stanovenému rozvrhu pracovní doby a konkrétních pracovních směn, výkonu kontrolní činnosti nad výkonem těchto prací nebo i z jiných důvodů daných v konkrétním případě, neúčelné nebo neekonomické.

Uzavírání dohod je vyloučeno k výkonu činností, které jsou obecně ZPr zakázány ženám a mladistvým zaměstnancům (§ 237 – 247 ZPr).



2. Dohoda o provedení práce ↑

Základním, a podle současné právní úpravy jediným, kritériem pro odlišení dohody o provedení práce od dohody o pracovní činnosti, resp. pro rozhodnutí, který typ z obou uvedených dohod má být uzavřen, je celkový časový rozsah práce (úkolů), která má být na základě této dohody provedena.



Dohodu o provedení práce lze podle ZPr uzavřít pouze v případě, že rozsah práce nepřekročí 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Tento rozsah není sám o sobě ohraničen žádným časovým úsekem, v němž může být uvedený rozsah práce vykonán. Lze tedy uzavřít např. dohodu o provedení práce na 300 hodin (nebo v rozsahu nižším) i tak, že počátek a konec takto stanoveného časového rozsahu prací spadají do dvou následujících kalendářních roků.

Období kalendářního roku je však zásadním rámcem, v němž je nutno posuzovat celkový časový rozsah prací konaných jedním zaměstnancem pro téhož zaměstnavatele, neboť do maximálně povoleného rozsahu 300 hodin pro možnost výkonu práce na základě dohody (dohod) o provedení práce se započítává veškerý rozsah těchto prací právě v rámci kalendářního roku. Dosažením 300 hodin celkového takto nasčítaného rozsahu je uzavření další dohody o provedení práce mezi stejnými subjekty na obou stranách dohody v témže kalendářním roce vyloučeno.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel je vždy povinen před uzavřením dohody o provedení práce provést kontrolu dosud uzavřených dohod o provedení práce, se stejným zaměstnancem, aby mohlo být rozhodnuto, zda celkový časový rozsah prací na jejich základě vykonaný v témže kalendářním roce nepřesáhne 300 hodin a zda proto lze nebo nelze další dohodu o provedení práce s tímto zaměstnancem uzavřít.

Časový rozsah prací konaných pro jednoho zaměstnavatele různými zaměstnanci není pro tento postup rozhodující.



Časové omezení maximální doby trvání výkonu práce však platí pouze pro předpokládaný rozsah prací, nutných ke splnění úkolu. Překročení této hranice, jehož důvodem je skutečná vyšší časová potřeba ke splnění úkolu, nemá vliv na platnost dohody ani nezpůsobuje rozpor se ZPr z hlediska dodržení celkového maximálního rozsahu v rámci kalendářního roku. **Nelze však sjednat dohodu v případě, že je známo, že celkový rozsah prací bude stanovené limity převyšovat. Tyto okolnosti je třeba vždy odpovědně zvažovat a dbát na vyloučení postupů, které by směřovaly k obcházení zákona.**

Dohodu o provedení práce je s účinností od nezbytné uzavřít v písemné formě. Nedodržení této formy způsobuje neplatnost dohody. Dohodu proto nelze uzavřít ani ústně ani konkludentně.



Vždy však musí být určen obsah a rozsah práce, který má být na základě dohody proveden, a odměna za jeho splnění. Z hlediska časového omezení doby trvání dohody o provedení práce, ať již samostatné nebo celkové délky několika dohod v rámci jednoho kalendářního roku a určení podmínek pro možnost odstoupení od dohody je nutno sjednat též dobu, v níž má být sjednaný úkol proveden a zaměstnavateli odevzdán.

V dohodě o provedení práce nelze sjednat nebo pro účely této dohody stanovit vnitřním předpisem právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou.

Uzavře-li zaměstnanec, kterému vznikl v souvislosti se skončením pracovního poměru nárok na odstupné (§ 67 a 68 ZPr), s původním zaměstnavatelem dohodu o provedení práce před uplynutím doby určující výši odstupného (počet měsíců, za které náleží zaměstnanci průměrný výdělek), nevzniká mu, na rozdíl od případů, kdy by takto byl uzavřen pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti, povinnost celé odstupné, nebo jeho poměrnou část zaměstnavateli vrátit (§ 68 ZPr ve znění zákona č. 362/2007 Sb.).



3. Dohoda o pracovní činnosti ↑

Jde-li o provedení činností, jejichž výkon není vhodné zabezpečit v rámci pracovního poměru a jejichž rozsah ani obsahový charakter neodpovídají podstatě dohody o provedení práce, může být mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, která má pracovněprávní způsobilost, uzavřena dohoda o pracovní činnosti.

Dohoda o pracovní činnosti se od dohody o provedení práce odlišuje v podstatě pouze stanovenými limity svého rozsahu. Lze ji uzavřít i na výkon prací, které nepřesáhnou dobu 300 hodin v kalendářním roce.



Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít pouze na dobu nepřesahující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Při stanovení rozsahu pracovní doby však musí jít o ujednání konkrétní a nikoliv o určení průměrné její délky v rámci určitého období. Případné jednotlivé překročení denní pracovní doby, byť např. opakované, není v rozporu se zákonnou úpravou, pokud ovšem bude zachován celkový rozsah poloviny týdenní pracovní doby za dobu trvání dohody o pracovní činnosti, nejdéle však v rámci 52 týdnů.

Nepřípustné je a za obcházení zákona je možno považovat účelové stanovení neúměrně dlouhé doby trvání dohody o pracovní činnosti, neodpovídající sjednanému druhu práce s cílem fiktivně stanovit konkrétní pracovní dobu tak, aby byl dodržen stanovený limit, aniž by však byla práce skutečně vykonávána.

Svým charakterem se dohoda o pracovní činnosti přibližuje charakteru pracovního poměru. Je proto vždy třeba pečlivě zkoumat podmínky pro její uzavření, zejména pokud jde o výjimečnost potřeb zaměstnavatele, v podstatě doplňkového charakteru prací a činností na jejím základě vykonávaných i z hlediska jejího rozsahu a doby trvání a vyloučit okolnosti, směřující k obcházení zákona zejména nahrazováním pracovních poměrů těmito dohodami.

Dohodu o pracovní činnosti je třeba uzavřít vždy písemnou formou. Nedodržení této formy způsobuje neplatnost této dohody.

Dohoda musí obsahovat vymezení sjednaných prací, které je zaměstnanec povinen vykonávat, rozsah pracovní doby, délku trvání dohody a odměnu za výkon sjednaných prací.

Obdobně jako v případě pracovního poměru lze dohodu o pracovní činnosti uzavřít buď na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou, neboť jediným limitem pro toto dohodu je stanovený maximální rozsah pracovní doby a nikoliv délka jejího trvání, vyplývající z rozsahu prací, jako je tomu v případě dohody o provedení práce. Může být uzavřena proto i v případech, kdy rozsah prací nepřekročí limit stanovený pro dohodu o provedení práce, neboť od ní se liší především charakterem vykonávané činnosti.



Dohoda o pracovní činnosti uzavřená na dobu určitou končí uplynutím této doby. Před tímto dnem, nebo je-li dohoda sjednána na dobu neurčitou, je možno dohodu zrušit dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem prakticky k jakémukoliv dni následujícím po jejím uzavření, nebo jiným způsobem v dohodě přímo sjednaným. Byla-li by sjednána možnost okamžitého zrušení dohody, bylo by možno tak učinit pouze z důvodů, pro které lze okamžitě skončit pracovní poměr. Nejsou-li konkrétní způsoby zrušení dohody sjednány, lze ji zrušit výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpověď je, stejně jako výpověď z pracovního poměru, jednostranným právním úkonem, který může učinit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Zaměstnavatel však není v tomto případě vázán konkrétními výpovědními důvody a jeho oprávnění dát zaměstnanci výpověď je stejného rozsahu jako na straně zaměstnance, tj. z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení konkrétního důvodu. Délka výpovědní doby činí 15 dnů a počíná běžet již dnem jejího doručení druhé smluvní straně. Podmínka doručení výpovědi vyžaduje vždy písemnou formu výpovědi. Jiný způsob podání výpovědi je proto nemožný.

Na rozdíl od dohody o provedení práce lze v dohodě o pracovní činnosti sjednat nebo pro účely této dohody stanovit vnitřním předpisem právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci podle ustanovení § 199 ve spojení s § 206 ZPr a na dovolenou podle ustanovení § 211 – 223 ZPr. Při těchto ujednáních se však nelze v žádném případě odchýlit od zákonné úpravy důležitých překážek v práci (§ 191), náhrady při dočasné pracovní neschopnosti (§ 192 – 194), a mateřské a rodičovské dovolené (§ 195 – 198). Respektována musí být i společné ustanovení o překážkách v práci § 206 ZPr.



4. Odměna z dohod ↑

Úprava způsobu odměňování je postavena, obdobně jako je tomu v případě mzdy (§ 113 – 121 ZPr), zásadně na smluvním principu (§ 138). Sjednaná odměna za práci nesmí však být zneužitím na úkor jiných účastníků pracovněprávních vztahů a její výše musí respektovat obecné principy zákazu diskriminace a shodného odměňování za shodnou práci (§ 110 ZPr).

Z uvedeného vyplývá, že zásadou při určování odměny za práci v případě dohod je smluvní volnost smluvních partnerů při respektování požadavku zamezit neodůvodněnému výraznému rozdílu při existenci srovnatelných okolností, vyplývajících z druhu práce a podmínek jejího výkonu včetně individuálních okolností na straně zaměstnavatele, aniž je zde dána povinnost odvozovat výši odměny bezprostředně od právní úpravy platné pro mzdu nebo plat. Při určování odměny není proto třeba její vztah k těmto předpisům uvádět ani výši odměny jiným způsobem odůvodňovat. V případě ev. sporů o oprávněnost výše sjednané, či spíše jednou smluvní stranou navrhované nebo požadované, odměny bude řešení spočívat v posouzení konkrétních okolností jednotlivých případů. Takových případů však bude zřejmě minimum, neboť v případě nesouhlasu jedné ze smluvních stran s odměnou za práci na základě dohod zpravidla nebude taková dohoda uzavřena. Mohou se však vyskytnout požadavky na posouzení oprávněnosti takové odměny a splnění uvedených obecných podmínek pro její stanovení např. ve vztahu ke zkoumání způsobu nakládání s rozpočtovými (mzdovými) prostředky nebo při porovnání výše odměny mezi zaměstnanci, kteří uzavřeli obdobné dohody s týmž zaměstnavatelem, při zjištění této rozdílnosti po okamžiku uzavření dohody.

Splatnost a výplata odměny za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo na základě dohody o pracovní činnosti platí stejná úprava jako pro mzdy a plat podle ustanovení § 141-143 ZPr, pokud se účastníci těchto pracovněprávních vztahů nedohodou jinak.

Je-li dohodnuta jednorázová výplata odměny až po provedení prací, pro které byla dohoda uzavřena, vyplácí se toto jednorázové plnění v nejbližším výplatním termínu, který spadá do období po dokončení a odevzdání prací.

Kapitola shrnuje základy právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jsou v ní uvedena základní rozlišovací znaky obou institutů, jejich zákonem požadovaná forma a rozsah a způsob odměňování za vykonanou práci na základě těchto dohod.



1. Jaké kritérium pro rozlišení dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je rozhodující?
2. Může být dohoda o provedení práce uzavřena ústně?
3. Může být dohoda o pracovní činnosti uzavřena na dobu nepřesahující maximální rozsah dohody o provedení práce?
4. Jakou povahu má odměna z dohod?
5. Patří dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mezi základní pracovněprávní vztahy podle zákoníku práce?
6. Který další pracovněprávní vztah do zákoníkem práce akceptovaných a upravených základních pracovněprávních vztahů patří?
7. Jaká obecná úprava obsažená v zákoníku práce se nevztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr?



[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

XI. Práce přesčas (JUDr. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Definice práce přesčas je uvedena v ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) ZPr, konkrétní úprava podmínek konání práce přesčas pak obsažena v ustanovení § 93 ZPr.

Práci přesčas se rozumí práce vykonávaná výjimečně zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad rámec stanovené týdenní pracovní doby a mimo stanovený rozvrh pracovních směn.



S ohledem na novou právní úpravu pracovní pohotovosti, podle které nelze za pracovní pohotovost považovat dobu, po kterou zaměstnanec setrvává na základě dohody se zaměstnavatelem na pracovišti mimo rámec rozvržené pracovní doby, je, s účinností od 1. 1. 2007 prací přesčas i veškerá tato doba, a to bez ohledu na to, zda zaměstnanec v této době vykonává nebo nevykonává práci.

Ze skutečnosti, že v těchto případech jde vždy o práci přesčas, však nelze automaticky vyvozovat vznik nároku na plat nebo na náhradní volno za práci přesčas. Tyto nároky je proto třeba vždy posuzovat samostatně podle příslušných právních předpisů upravujících tyto nároky ve vztahu k jednotlivým skupinám osob, jejichž nároky na plat nebo náhradní volno za práci přesčas se řídí různými právními předpisy.

Na rozdíl od pracovní pohotovosti lze zaměstnanci práci přesčas nařídít, aniž je takový úkon vždy podmíněn předchozí dohodou se zaměstnancem. To platí, pokud jde o základní maximální limit přesčasové práce v kalendářním roce, který činí 150 hodin. Do této výše může zaměstnavatel zaměstnanci práci přesčas nařídít, dodrží-li ovšem další omezení počtu hodin v týdnu.

Při úvaze o organizačním zajištění činnosti zaměstnavatele vyžadující přesčasovou práci je třeba vzít na vědomí, že rozsah práce přesčas, jako výjimečného způsobu zajištění činnosti zaměstnavatele, je zásadním způsobem limitován.

Základním limitem je celkový nepřekročitelný rozsah přesčasové práce v kalendářním roce, který činí celkem 416 hodin (52 týdnů x 8 hodin týdně).



Tento celkový limit se dělí

- 1. na 150 hodin práce přesčas v kalendářním roce, do jehož vyčerpání může být zaměstnanci práce přesčas zaměstnavatelem nařízena bez jeho souhlasu, a**
- 2. na zbývající počet hodin do celkového maximálně přípustného ročního limitu (416 hodin), tj. 266 hodin možné přesčasové práce, který lze zaměstnanci nařídít pouze s jeho souhlasem.**

Je třeba dodržet i další limity omezující maximální rozsah přesčasové práce v jednotlivých týdnech (maximálně 8 hodin). Zákon současně dává zaměstnavateli možnost vytvořit prostor pro jejich splnění možností stanovení delších časových období, v jejichž rámci je splnění těchto limitů posuzováno.

Vzhledem k tomuto zákonem stanovenému maximálnímu týdennímu limitu přesčasové práce je třeba vzít v úvahu, že výše zmíněný maximálně možný roční limit je v podstatě limitem pouze teoretickým. Rozsah 416 možných hodin výkonu práce přesčas v kalendářním roce je totiž třeba snížit o dobu nepřítomnosti zaměstnance v práci např. z důvodu čerpání dovolené na zotavenou, o dobu dočasné pracovní neschopnosti apod.

Do limitů práce přesčas se nezapočítává práce přesčas, za niž bylo poskytnuto zaměstnanci náhradní pracovní volno.

Práce přesčas zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práce konaná nad rámec stanovené pracovní doby. O práci přesčas v těchto případech proto nejde, vykonává-li zaměstnanec s takto určenou pracovní dobou práci nad rámec této kratší pracovní doby do rozsahu zákonem stanovené pracovní doby.



Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem v době pracovní pohotovosti.

V souvislosti s řádným odměňováním přesčasové práce je nezbytné vedení řádné a přesné její evidence, na jejímž základě je možné rozlišit skutečnou práci přesčas od běžného výkonu práce v rámci pracovní doby a od event. pracovní pohotovosti v souladu s charakteristikami těchto institutů podle zákoníku práce.

Práci přesčas nesmějí v žádném případě být zaměstnávány těhotné ženy a ženy pečující o dítě ve věku do 1 roku (§ 241 odst. 3 ZPr) a mladiství zaměstnanci (§ 245 odst. 1 ZPr).

Zaměstnavatel by proto měl předem zvážit, stejně jako v případě pracovní pohotovosti, opatření k zajištění svých úkolů, vyžadují-li vyšší rozsah práce přesčas, a využít zákonem daných možností, zejména

- a. organizace pracovních směn,
- b. získat souhlas zaměstnanců s výkonem práce přesčas nad rámec 150 hodin do celkového maximálního rozsahu 416 hodin,
- c. využít možnosti stanovení delšího časového období pro posuzování plnění limitů týdenní práce přesčas,
- d. docílit dohody o preferenci poskytování náhradního volna zaměstnancům za práci přesčas,
- e. využít možnosti organizace pracovní doby, zejména stanovení rozdílného počátku a konce pracovní doby, popř. dělených směn,
- f. poslední možností je pak úvaha nad potřebným počtem zaměstnanců.

Podle ustanovení § 99 ZPr je zaměstnavatel povinen předem projednat hromadnou úpravu přesčasové práce s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí.

Nesplnění této povinnosti však, s ohledem na ustanovení § 19 odst. 3 ZPr, nezpůsobuje neplatnost rozhodnutí zaměstnavatele.

K nárokům spojeným s výkonem práce přesčas srov. Poznámky k ustanovení § 127 ZPr.

Práce přesčas ve svátek, který připadne na jinak pracovní den.



Definice práce přesčas je obsažena v ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce, na který také zákon o platu v ustanovení § 6 odst. 1 odkazuje.

O práci přesčas jde pouze v případech, že jde o práci konanou na příkaz zaměstnavatele nebo na základě dohody se zaměstnancem, nad stanovený rozsah týdenní pracovní doby vyplývající s předem stanoveného rozvržení pracovní doby (§ 79 odst. 1 zákoníku práce) a mimo rámec pracovních směn [§ 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce].

Pouze práce splňující všechny tyto podmínky současně je prací přesčas.

Zaměstnanci ve veřejných službách a správě jsou odměňováni měsíčním platem a zpravidla mají pracovní dobu rozvrženu rovnoměrně na pracovní dny pondělí až pátek a týdenní pracovní doba činí 40 hodin.

Případne-li na některý jinak pracovní den svátek, plat se jim nekrátí.

Práce, kterou by jinak v pracovní den, na který připadl svátek, musel zaměstnanec konat, v důsledku svátku odpadla, aniž to má vliv na výši měsíčně poskytovaného platu.

Pokud by zaměstnanec konal v tento svátek práci v době, která je jinak na tento den stanovena jako doba pracovní (tj. v době na tento jinak pracovní den určené směny), nejedná se o výkon práce nad stanovený rozsah týdenní pracovní doby, ani o výkon práce mimo rozvrh pracovních směn.

Za této situace se proto nemůže jednat o práci přesčas ve smyslu zákoníku práce a ustanovení § 6 zákona o platu nelze na její odměňování použít.

Za výkon práce ve svátek, který připadne na jinak všední pracovní den v době pro tento den stanovené pracovní doby, obdrží zaměstnanec plat a plat náhradní volno nebo příplatek za práci ve svátek.

Na plat za práci přesčas nebo na náhradní volno za tuto práci má zaměstnanec v tento den nárok pouze, pokud pracuje mimo svoji pracovní dobu na tento jinak pracovní den obecně určenou.

Zaměstnancům, vzhledem k tomu, že jejich odměňování se řídí zákoníkem práce, náleží vedle platu za práci přesčas nebo náhradního volna za přesčasovou práci navíc některé další náležitosti spojené s prací ve svátek, v sobotu a v neděli a v noci.

Posuzování přesčasové práce konané ve svátek, který připadne na jinak pracovní den, je stejné i v případě soudců a státních zástupců.

Zvukové nahrávky (0)

XI. Pracovní pohotovost (JUDr. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Definice institutu pracovní pohotovosti je obsažena v ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) ZPr.

Pracovní pohotovost je se zaměstnancem dohodnutá nebo zaměstnavatelem v rámci předběžné dohody se zaměstnancem určená doba mimo rámec zaměstnanci stanoveného rozvrhu pracovní doby a počátku a konce pracovních směn, po kterou je zaměstnanec povinen zdržovat se na určeném nebo dohodnutém místě a být připraven na eventuální výkon konkrétní práce (pracovních úkonů) pro zaměstnavatele. Konkrétní úpravu podmínek realizace pracovní pohotovosti pak obsahuje ustanovení § 95 zákoníku práce.



Pracovní pohotovost lze realizovat výhradně mimo pracoviště zaměstnavatele.



Pokud by zaměstnanec v době mimo rozvrženou pracovní dobu setrval na pracovišti z důvodu čekání na případně vzniklou potřebu výkonu práce, šlo by nikoliv o pracovní pohotovost na pracovišti, ale o práci přesčas, a to bez ohledu na to, zda zaměstnanec v této době práci koná nebo ne.

Bezvýjimečnou podmínkou nařízení pracovní pohotovosti dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je přitom nerozhodné, zda takový souhlas bude zaměstnancem dán v pracovní smlouvě nebo mimo ni, i jakou formou bude dohoda uzavřena. V zájmu prokazatelnosti existence a rozsahu dohody se doporučuje uzavření dohody písemně.



Rozsah pracovní pohotovosti není zákonem omezen. Závisí proto výhradně na dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem.

Zvláštní úpravu podmínek pro nařizování a rozsah pracovní pohotovosti obsahuje ustanovení **§ 84 odst. 3 SSZ a ustanovení § 20 SZ**. Tato zvláštní právní úprava však v současné době neodpovídá nové úpravě provedené v zákoníku práce ani judikatuře Evropského soudního dvoru, neboť nadále umožňuje realizovat pracovní pohotovost (dosažitelnost) i na pracovišti. Tato ustanovení je proto třeba počínaje dnem 1. 1. 2007 interpretovat ve smyslu nové právní úpravy tak, že pokud by soudce nebo státní zástupce, ale též i jakýkoliv jiný zaměstnanec, byl v době mimo rozvrženou pracovní dobu na pracovišti, jde vždy o práci přesčas, a to bez ohledu na to, zda zaměstnanec v této době vykonává nebo nevykonává práci. Ze skutečnosti, že v těchto případech jde vždy o práci přesčas, však nelze automaticky vyvozovat vznik nároku na plat nebo na náhradní volno za práci přesčas. Tyto nároky je poroto třeba vždy posuzovat samostatně podle příslušných právních předpisů upravujících tyto nároky ve vztahu k jednotlivým skupinám osob.

Z uvedené charakteristiky vyplývá, že je třeba vždy řádně posoudit otázku rozvržení pracovní doby a to zejména v případech, kdy je uplatněna pracovní doba pružná, neboť v tomto případě se možná existence pracovní pohotovosti váže na speciální způsob určení počátku a konce pracovní doby.

Pracovní pohotovost je institutem jdoucím v případě její realizace nad rámec běžných povinností zaměstnance, vyplývajících z pracovního poměru, byť s charakterem pracovního poměru v některých případech úzce souvisí.

V době pracovní pohotovosti se zaměstnanec může zdržovat buď v místě bydliště (doma) nebo na jakémkoliv jiném místě s výjimkou pracoviště. Určení konkrétního místa pro zaměstnance není však vždy podmínkou.

Podstatou pracovní pohotovosti je pouze požadavek, aby zaměstnanec byl v jejím průběhu kdykoliv ze strany zaměstnavatele dosažitelný a mohl být povolán k výkonu práce. Tato podmínka může být splněna i v případě zajištění možného kontaktu se zaměstnancem, např. prostřednictvím speciálních telekomunikačních zařízení apod. Je proto vždy na zaměstnavateli, aby odpovědně a s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem případu posoudil způsob, jakým bude pracovní pohotovost, pokud jde o určení místa její realizace, zaměstnanci nařízena, popř. se zaměstnancem dohodnuta, a to zejména s přihlédnutím k potřebě časových relací mezi výzvou zaměstnavatele k výkonu práce v rámci pracovní pohotovosti a možnostmi zaměstnance v požadovaném čase k výkonu konkrétních pracovních úkonů se skutečně dostavit na místo zaměstnavatelem určené. Podle platné právní úpravy inklinuje institut pracovní pohotovosti více v některých právních předpisech k používanému pojmu „dosažitelnost“, vyjadřujícímu přesněji podstatu důvodů pracovní pohotovosti, která je především spojena s možností operativního zajištění eventuálního výkonu práce než s otázkou místa, na kterém se zaměstnanec po dobu pracovní pohotovosti má zdržovat, neboť ta je z pohledu zaměstnavatele, s výjimkou výše uvedených časových potřeb a výjimečných činností, na konkrétní místo vázaných, v podstatě zcela bez významu, ovšem za předpokladu existence konkrétním podmínkám odpovídající, v podstatě nepřetržité možnosti spojení se zaměstnancem.

Pokud zaměstnanec je v době pracovní pohotovosti povolán k výkonu práce, náleží mu za výkon této práce plat odpovídající jejímu charakteru a délce výkonu a nikoliv odměna za pracovní pohotovost. Ta náleží pouze za dobu trvání pracovní pohotovosti, po kterou zaměstnanec nevykonává práce, pro které je pracovní pohotovost nařízena nebo dohodnuta.



Pokud jde o plat za vlastní výkon práce, půjde o plat za práci přesčas, neboť vzhledem k charakteristice pracovní pohotovosti půjde vždy o práci mimo rámec pracovních směn zaměstnance. Bude-li v rámci pracovní pohotovosti vykonávána práce ve dnech, za které náleží příplatky (např. dny pracovního klidu, práce v noci), přísluší zaměstnanci i tato plnění, pokud ovšem zaměstnanec má na taková plnění nárok podle pro něho platného platového předpisu.

Za cestu z místa realizace pracovní pohotovosti do místa výkonu práce náleží zaměstnanci cestovní náhrady [152 písm. c) ZPr], pokud ovšem zaměstnanci z tohoto důvodu vznikly mimořádné výdaje spojené s touto cestou.



Náhrady proto nebudou zpravidla příslušet tehdy, jestliže výkon práce, k jejímuž vykonání je cesta konána, bezprostředně předchází začátku pracovní doby apod. Z uvedených důvodů je proto vždy třeba o době výkonu práce v rámci pracovní pohotovosti vést přesnou evidenci, neboť ta je jediným podkladem pro výpočet mzdových (platových) náležitostí.

Pracovní pohotovost v den svátku, který případně na jinak pracovní den



Podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce je pracovní pohotovost „... doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.“

Podle ustanovení § 95 zákoníku práce

„(1) Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle § 140.

(2) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat; odměna podle § 140 za tuto dobu nepřisluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas (§ 93).

(3) Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.“

Podle ustanovení § 140 zákoníku práce „Za dobu pracovní pohotovosti [§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95] přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10% průměrného výdělku.“

Případně-li svátek (§ 91 zákoníku práce) na jinak pracovní den zaměstnanec práce zaměstnanci v době pracovní směny stanovené pro tento den odpadá, rozvrh pracovních směn zůstává nedotčen, zaměstnanci se podle ustanovení § 135 odst. 1 zákoníku práce nekrátí plat.

Podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce může být pracovní pohotovost na základě dohody nařízena jen mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Z čistě formálně právního hlediska by proto nebylo možno pracovní pohotovost v době pracovní doby určené na pracovní den, na který svátek připadl, nařídit.

Takový výklad, je v rozporu s potřebami zaměstnavatelů i s podstatou a účelem pracovní pohotovosti (dosažitelnosti).

Přípravenost zaměstnanců k případnému výkonu práce, o níž není předem jisté, zda její výkon bude potřebný, nelze zajistit použitím jiného institutu zákoníku práce.

Ustanovení § 91 odst. 5 zákoníku práce, upravující možnosti nařídit zaměstnanci práci ve svátek na tyto situace aplikovat nelze, neboť

- Ve svátek lze výjimečně nařídit jen práce taxativně uvedené v ustanovení § 91 odst. 3 a 4 zákoníku práce.
- Výjimečné nařízení práce ve svátek přichází v úvahu jen tehdy, pokud je známo, že konkrétní práce, které vyhovují podmínkám uvedených v § 95 odst. 3 a 4, je nezbytné vykonat. Jde tedy, na rozdíl od pracovní pohotovosti, o nařízení vlastního výkonu práce, jejíž potřeba je předem známa nebo již reálně existuje.
- Byla-li by práce ve svátek nařízena s cílem zajistit pouze připravenost zaměstnanec pro výkon práce, jejíž potřeba je předem nejistá, jednalo by se v podstatě o obcházení zákona, a tedy o úkon absolutně neplatný (§ 19 zákoníku práce), případně o úkon zastřený se všemi s tím spojenými důsledky.
- Pokud by za situace uvedené sub c) byl zaměstnanci vyplacen příplatek za práci ve svátek ve výši 100% průměrného výdělku (§ 135 odst. 3 zákoníku práce) i za dobu, v níž v době pracovní směny, která v důsledku svátku odpadla, práci nekonal, jednalo by se zřejmě o neoprávněné nakládání s rozpočtovými prostředky.

Tento způsob řešení je navíc oproti nařízení pracovní pohotovosti rozpočtově náročnější, neboť po dobu pracovní směny, která v důsledku svátku odpadla, náleží zaměstnanci, pokud mu nebude poskytnuto za práci ve svátek pracovní volno, plat + příplatek za práci ve svátek ve výši 100% průměrného výdělku. Za osmihodinovou směnu, která v důsledku svátku odpadla, by byl zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci zpravidla více než dvojnásobek platu.

Zákoník práce nezakazuje souběh platu a odměny za pracovní pohotovost. Podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ je proto takový souběh možný.

Společně s nekráceným platem zaměstnance za dobu pracovní směny, která v důsledku svátku odpadla, a po kterou je zaměstnanec připraven mimo pracoviště zaměstnavatele k případnému výkonu práce, náleží zaměstnanci, kterému byla nařízena pracovní pohotovost, jen odměna za pracovní pohotovost jako kompenzace omezení dispozice s dobou odpočinku (§ 90 a násl. zákoníku práce) ve výši zpravidla 10% průměrného výdělku zaměstnance (§ 140 ve spojení s § 351 a násl. zákoníku práce). V případě, že by v době pracovní směny, která v důsledku svátku odpadla, vykonával zaměstnanec práci, náleželo by mu namísto odměny za pracovní pohotovost vedle platu odpovídající pracovní volno, nebo příplatek za práci ve svátek (§ 135 odst. 3), avšak jen za skutečně odpracovanou dobu.

Při interpretaci ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce je třeba upřednostnit podstatu a účel pracovní pohotovosti. Pracovní pohotovost je proto možno nařizovat i na dobu pracovní směny stanovené pro jinak pracovní den, na který připadl svátek.



Pro dobu před začátkem a po konci této směny platí běžná pravidla pro nařizování pracovní pohotovosti a pro vznik nároků na odměnu za pracovní pohotovost, na plat za práci přesčas skutečně vykonanou v době pracovní pohotovosti namísto odměny za pracovní pohotovost a pro pracovní volno nebo příplatek za práci ve svátek.

Vznik jednotlivých nároků spojených s nařízením pracovní pohotovosti a s výkonem práce v jejím rámci je třeba posuzovat samostatně

- pro zaměstnance podle zákoníku práce,
- pro soudce podle zákona č. 236/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů,
- pro státní zástupce podle zákona č. 201/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

XII. Cestovní náhrady (JUDr. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Seznámením se s následujícím textem, získáte základní informace o cestovních náhradách poskytovaných v souvislosti s pracovními cestami nebo v souvislosti s přeložením nebo přijetím zaměstnance do pracovního poměru.



Dokážete správně aplikovat tuto úpravu pro zaměstnance uvedené v ustanovení § 109 odst. 3 ZPr s ohledem na zvláštní právní úpravu určenou pro tuto skupinu zaměstnanců.

Seznámíte se také s povahou některých náhrad a s podmínkami pro vznik nároku na tyto náhrady.

1. K charakteristice pracovní cesty srov. kapitolu VI. 2.
2. Náhrady podle tohoto zákona náležejí pouze v případech uvedených v ustanovení § 152 ZPr.

Na rozdíl o právní úpravy platné do 31. 12. 2006 vzniká zaměstnanci nárok na cestovní náhrady i při cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, tj. při cestě do místa výkonu práce v rámci pracovní pohotovosti realizované mimo pracoviště zaměstnavatele [§ 78 odst. 1 písm. h), § 95, § 140 ZPr].



Zaměstnancům vykonávajícím pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74 a 75 ZPr) vzniká nárok na cestovní náhrady pouze za podmínky, že jejich poskytování bylo v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti výslovně a samostatně ujednáno (§ 155 ZPr).



Je-li uzavřena s konkrétní osobou jiná dohoda, nezakládající pracovněprávní vztah (např. smlouva o dílo podle občanského zákoníku), je rozsah nároků na náhradu případných cestovních výdajů a jejich výše ponechána zcela na dohodě smluvních stran. Při ujednání těchto nároků mohou smluvní strany sice odkázat na nároky podle zákoníku práce nebo je do smlouvy převzít, není-li rozsah a výše nároků ujednána jiným způsobem, ale zákoník práce se přímo na tyto nároky nevztahuje. Není-li proto v tomto směru nic ujednáno, nelze se následně takových nároků s odkazem na zákon o cestovních náhradách dovolávat. Vzhledem k vymezení předmětu právní úpravy nelze cestovní náhrady podle zákoníku práce poskytovat ani např. osobám ve služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, soudcům, představitelům státní moci apod. Nároky těchto osob spojené s cestami spojenými s výkonem služby nebo funkce a se změnami místa výkonu služby nebo funkce upravují výlučně zvláštní právní předpisy. Aplikace zákoníku práce je pro tyto skupiny osob zcela vyloučena. Těmto osobám proto vznikají výlučně a pouze ty nároky, které jsou výslovně upraveny zvláštními právními předpisy pro konkrétní skupinu osob a to bez ohledu na to, zda rozsah těchto nároků je shodný či odlišný od nároků upravených zákonem o cestovních náhradách.

Vzhledem k tomu, že **státní zástupce** vykonává svoji funkci v pracovním poměru (§ 18 SZ) a s přihlédnutím k ustanovení § 17 PISZ, podle kterého náleží státním zástupcům ode dne účinnosti tohoto zákona cestovní náhrady podle zvláštního právního předpisu, kterým je s účinností od 1. 1. 2007 zákoník práce, vztahuje se zákoník práce i na státní zástupce. Zvláštním způsobem jsou upraveny nároky státních zástupců při jejich dočasném přidělení k výkonu funkce k jinému státnímu zastupitelství, k Justiční akademii (§ 129 až 133 SSZ) nebo k jinému orgánu nebo organizaci se sídlem na území České republiky nebo v zahraničí.

Zákoník práce se s účinností od 1. 1. 2007 řídí i nároky podle zvláštních právních předpisů, které odkazují na cestovní náhrady podle dříve platné právní úpravy (zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů), pokud zakládají nároky některých osob na cestovní nebo tzv. hotové výdaje, které jim vznikají v souvislosti s výkonem jejich profese (např. znalci a tlumočníci, zprostředkovatel a rozhodce při kolektivním vyjednávání, přisedící, advokáti apod.). V těchto případech je však nárok založen prioritně příslušnou zvláštní právní úpravou s tím, že výše nároku se určuje postupem podle zákoníku práce. Nejde tedy o nároky podle zákoníku práce.



Nároky na náhradu cestovních výdajů vymezených v ustanovení § 152 ZPr při tuzemských i při zahraničních cestách a nároky zaměstnanců při výkonu práce v zahraničí jsou podrobně upraveny v § 156 až 181 ZPr.

Ve společných ustanoveních o cestovních náhradách upravuje zákoník práce podmínky pro paušalizaci cestovních náhrad (§ 182 ZPr), poskytování záloh (§ 183 až 187 ZPr), cestovní náhrady poskytované podle mezinárodních smluv nebo na základě dohody o vzájemné výměně zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem (§188 ZPr) a zmocňovací ustanovení (§ 189 ZPr).

Pro správnou aplikaci právní úpravy cestovních náhrad v podmínkách zaměstnavatelů uvedených ve výčtu ustanovení § 109 odst. 3 ZPr, kteří poskytují zaměstnancům za vykonanou práci plat, je třeba upozornit na zvláštní úpravu provedenou ustanoveními § 173 až 181 ZPr.

Nároky zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 ZPr je nezbytné v první řadě posuzovat podle těchto zvláštních ustanovení. Ostatní ustanovení hlavy druhé ZPr lze použít pouze, resp. až tehdy, jestliže pro tyto zaměstnance chybí zvláštní úprava. Podle § 173 ZPr nelze těmto zaměstnancům poskytovat jiné nebo vyšší náhrady než ty, které jsou upraveny ve zvláštní části zákoníku práce nebo, není-li zvláštní úprava, které jsou zákoníkem upraveny v hlavě druhé.



Jde-li, v závislosti na způsobu ujednání pravidelného pracoviště nebo místa výkonu práce v pracovní smlouvě (k tomu srov. poznámky k § 34 ZPr), v případě cest konaných na území obce, v níž má zaměstnavatel sídlo, o pracovní cestu, prokazuje zaměstnanec **jízdní výdaje** jízdenkami místní hromadné dopravy zajišťované na území obce. Tento nárok je podmíněn sjednáním pravidelného pracoviště v pracovní smlouvě. Nárok nenáleží, je-li v pracovní smlouvě určena obec pouze jako místo výkonu práce, aniž je určeno „užší“ místo pravidelného pracoviště v rámci této obce.

Nákup tzv. síťových jízdenek není přípustný, neboť k jejich nákupu je oprávněn pouze občan, nikoliv zaměstnavatel. Zaměstnavatel naopak nemůže odepírat poskytování náhrady jízdních výdajů s odkazem na to, že zaměstnanec vlastní síťovou jízdenku, neboť ta je výhradně v jeho soukromém vlastnictví. Nelze-li výši jízdních výdajů prokázat jízdenkami, náleží zaměstnanci náhrada těchto výdajů ve výši ceny jízdného v době konání pracovní cesty. Obdobně je tomu v případě, nelze-li prokázat v souvislosti s použitím silničního motorového vozidla při pracovní cestě cenu pohonných hmot. Náhrada v tomto případě náleží ve výši jejich průměrné ceny v době konání pracovní cesty stanovené zvláštním právním předpisem. Použije-li zaměstnanec k dopravě při pracovní cestě bez vážného důvodu jiný dopravní prostředek než ten, který určil zaměstnavatel v podmínkách konání konkrétní pracovní cesty, čímž vzniknou vyšší než předpokládané výdaje, není zaměstnavatel povinen tyto vyšší výdaje zaměstnanci nahradit.

Výdaje na ubytování se prokazují potvrzením ubytovacího zařízení zpravidla formou příslušného účetního dokladu vydaného tímto zařízením. Zaměstnavatel je povinen uhradit pouze výdaje za ubytování, jehož povahu určil při stanovování podmínek pro konkrétní pracovní cestu. Toto určení může být zcela konkrétní (např. určení konkrétního hotelu) nebo obecněji formulované (např. vyloučením určitých typů ubytování, určitých kategorií hotelů apod.). Ubytuje-li se zaměstnanec bez vážného důvodu v jiném než určeném ubytovacím zařízení, čímž vzniknou vyšší než předpokládané výdaje na ubytování, není zaměstnavatel povinen takto vzniklé výdaje za ubytování uhradit.

Za **nutné vedlejší výdaje** lze považovat pouze výdaje, které zaměstnanci ve spojení s konáním pracovní cesty vzniknou, které jsou nezbytné pro dosažení cíle této pracovní cesty. Ostatní výdaje je zaměstnanec povinen hradit ze svého. Zda jde o nutné vedlejší výdaje či nikoliv závisí na posouzení každého individuálního případu. Před rozhodnutím o úhradě těchto výdajů je proto zaměstnavatel povinen tyto okolnosti posoudit.

Nároky zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 ZPr na náhradu **při přeložení [§ 43 a § 152 písm. d) ZPr] nebo při přijetí do zaměstnání v pracovní poměru [§ 33 a násl. a § 152 písm.e) ZPr]** upravuje ustanovení § 177 a 178 ZPr.

Tyto nároky mohou vzniknout pouze za podmínky, že jsou upraveny dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo vnitřním předpisem,

Výše a rozsah jsou omezeny výší a rozsahem stanovenými v § 165 ZPr.

Vzhledem k účelu těchto nároků, spočívajícím ve vytvoření podmínek zaměstnanci zajistit si v místě výkonu práce u nového zaměstnavatele zejména trvalé bydlení a další podmínky k trvalému výkonu práce v novém místě, je možnost sjednání těchto nároků spojena pouze se vznikem pracovního poměru. Druhou podmínkou je, že poskytování náhrad je skutečně účelné a potřebné. Takové ujednání přichází v úvahu pouze tehdy, jestliže zaměstnanec odpovídající podmínky pro trvalé působení u nového zaměstnavatele již nemá vytvořeny. Tyto okolnosti je třeba v souvislosti se vznikem pracovního poměru vždy zkoumat, a to i s přihlédnutím dodržení principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a dalších zásad pracovněprávních vztahů a z pohledu ustanovení občanského zákoníku o neplatnosti pracovněprávních úkonů, zejména pak pokud jde o neplatnost z důvodu rozporu s účelem zákona, z důvodu jeho obcházení a pro rozpor s dobrými mravy.



Předmětem této úpravy je pouze případné poskytování náhrad. Cesty konané z místa dosavadního bydliště zaměstnance do místa sídla nového zaměstnavatele a zpět se přiznáním těchto nároků nestávají pracovní cestou. Tyto cesty koná zaměstnanec výhradně jako soukromá osoba do zaměstnání a zpět. Zaměstnavatel proto není odpovědný za případnou škodu vzniklou v souvislosti s těmito cestami, ani není oprávněn jakkoliv určovat podmínky pro konání těchto cest.

Z dikce ustanovení vyplývá, že **mají-li být tyto náhrady poskytovány, musí být o tom uzavřena dohoda nejpozději v den vzniku pracovního poměru.** Dřívější ujednání o tomto nároku, např. při uzavření pracovní smlouvy přede dnem nástupu zaměstnance do práce je možné. Ujednání může být jak součástí pracovní smlouvy, tak může být o těchto nárocích uzavřena samostatná dohoda. Vždy však musí jít o dohodu uzavřenou před vznikem pracovního poměru. Po vzniku pracovního poměru je takové ujednání vyloučeno. pro dohodu o poskytování těchto náhrad mimo pracovní smlouvu není stanovena žádná forma. S ohledem na možnost následného prokázání oprávněnosti poskytovaných plnění se však písemná forma takovýchto dohod doporučuje.

Zákonem je stanovena též maximální doba, po kterou lze náhrady poskytovat (§ 177 odst. 2 ZPr). Vzhledem k tomu, že dohoda o rozsahu nároků musí být uzavřena před vznikem pracovního poměru, musí být tato doba též do tohoto okamžiku jednoznačně určena. Byla-li sjednána doba kratší než zákonem o cestovních náhradách maximálně přípustná, nelze tuto dobu následně prodlužovat. Vzhledem k tomu je třeba při uzavírání takové dohody vždy pečlivě zvážit všechny okolnosti konkrétního případu, aby dohoda skutečně plnila účel, kterému má sloužit, a aby zaměstnanec nebyl na druhé straně např. nedůvodně zvýhodňován.

Pojem domácnost, resp. osoby žijící v tomto případě se zaměstnancem, o jehož nároky se jedná, ve společné domácnosti, upravuje ustanovení § 115 občanského zákoníku, na které též ustanovení § 177 odst. 2 ZPr odkazuje. Domácnost tvoří fyzické osoby, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby. Je nerozhodné, zda jde o osoby příbuzné či nikoliv nebo zda jsou tyto osoby stejného či různého pohlaví. Pro naplnění pojmu domácnost musí být splněny kumulativně obě uvedené podmínky. Posouzení, zda spolu dvě nebo více osob společně žije, závisí vždy na konkrétních podmínkách individuálního případu. Musí být vždy prokázáno, že jde o faktický stav. Pouze z okolnosti, že osoby jsou trvale hlášeny na stejnou adresu nelze tento závěr učinit, neboť jde pouze o administrativní evidenci. Tento znak společné domácnosti není naplněn ani tehdy, jestliže se osoby, o které se jedná, pouze navštěvují, byť pravidelně, do domácnosti docházejí nebo v ní pouze přechodně, byť delší dobu, bydlí. Fyzická osoba může být příslušníkem pouze jedné domácnosti. Má-li se jednat o příslušníka domácnosti, předpokládá se, že tato osoba společně s další osobou (osobami) mají společné bydlení. Společné hospodaření předpokládá existenci spotřebního společenství osob tvořících domácnost. Jde o stav, kdy tyto osoby společně hospodaří se svými příjmy a z nich společně uhrazují náklady na domácnost a další společné potřeby.

Nároky při dočasném přidělení zaměstnance podle ustanovení § 43a ZPr se řídí ustanovením § 165 ZPr.

Kapitola shrnuje základní informace o právní úpravě cestovních náhrad s odkazy na jednotlivá ustanovení zákoníku práce.



Upozorňuje na změnu dřívější právní úpravy, podle které nebylo do 31. 12. 2006 možno poskytovat cestovní náhrady při cestách spojených s mimořádným výkonem práce v rámci pracovní pohotovosti.

Upozorňuje též na zvláštní právní úpravu cestovních náhrad a náhrad při přeložení, při přijetí do pracovního poměru a při dočasném přidělení pro zaměstnance uvedené v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce a vymezuje základní charakteristiku jednotlivých náhrad.

Zmíněna je i otázka poměru místa výkonu práce a pravidelného pracoviště.



1. Jaké náhrady mohou být při splnění podmínek stanovených zákoníkem práce zaměstnanci přiznány v souvislosti s pracovní cestou?
2. V čem spočívá zvláštnost úpravy cestovních náhrad pro zaměstnance uvedené v § 109 odst. 3 zákoníku práce.
3. Lze uplatňovat nárok na cestovní náhrady v souvislosti výkonem práce v rámci pracovní pohotovosti?
4. Jaké jsou podmínky poskytování náhrad při přijetí zaměstnance do zaměstnání?

[Pokračovat další kapitolou](#)

Zvukové nahrávky (0)

XIII. Vnitřní předpis (JUDr. Jiří Kocourek)

Obsah kapitoly

Text kapitoly

Po seznámení se s obsahem této kapitoly bude moci zpracovat vnitřní předpisy a platové výměry.



Umožňuje-li to ustanovení § 4a ZPr je možné se od úpravy provedené zákoníkem práce odchýlit.

I v případě, že odchýlení se od právní úpravy možné je, musí být respektováno omezení spočívající v tom, že taková **odchylná úprava v oblasti odměňování nemůže zakládat nižší nebo naopak vyšší nároky zaměstnanců, než které jsou podle zákona nejméně nebo nejvýše přípustné**. Pokud by bylo toto pravidlo porušeno, bylo by takové ujednání či rozhodnutí pokud jde o jeho obsah přesahující zákonem vymezené hranice neplatné.

Zatímco v případě mzdy (§ 113 až 121 ZPr) se vzhledem k povaze zaměstnavatelů, u kterých je za výkon závislé práce zaměstnancům poskytována, zdrojů, z nichž je poskytována a k charakteru právní úpravy bude odchylná úprava spíše pravidlem, v případě platu (§ 122 až 137 ZPr) je tato možnost zásadním způsobem a výslovně omezena pokud jde o způsob jeho určování, složení a výši, u kterých musí být bezpodmínečně respektována zákonná úprava. Jde o jeden z případů, kdy se od právní úpravy provedené zákoníkem práce nelze odchýlit proto, že to zákoník práce výslovně vylučuje (§ 2 odst. 1 ZPr, kapitola I.).



K odchylné úpravě může dojít smlouvou nebo vnitřním předpisem (§ 305 ZPr).

Má-li být realizován odchylný rozsah povinností zaměstnance, musí se tak stát vždy výhradně smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Z dikce ustanovení § 4a odst. 2 ZPr lze dovodit, že odchylnou úpravu lze provést nejenom individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo pracovní smlouvou, ale také smlouvou kolektivní.

Lze-li vnitřní předpis vydat, musí být splněny tyto požadavky:



a) vnitřní předpis nesmí

- ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům nebo zkracoval jejich práva stanovená ZPr,
- být v rozporu s právními předpisy,
- být vydán se zpětnou účinností,

b) musí být vydán písemně,

c) vnitřní předpis se vydává zpravidla na dobu jednoho roku (Na delší dobu je možno vydat pracovní řád, na dobu kratší vnitřní platový předpis. Vzhledem k tomu, že doba platnosti je zákonem vymezena dikcí „zpravidla na dobu určitou nejméně však...“ je možno dovodit, že za určitých okolností lze vydat vnitřní předpis i na dobu neurčitou. Takový postup by však měl vyplývat z objektivně existujících a vážných důvodů.),

d) vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem, který je v něm určen, nejdříve však dnem jeho

vyhlášení (Pravidla pro vyhlášení nejsou žádným právním předpisem stanovena. Posouzení nabytí účinnosti vnitřního předpisu bude proto záviset na posouzení všech podmínek u konkrétního zaměstnavatele.),

e) zaměstnavatel je povinen zajistit aby

- s vnitřním předpisem byli seznámeni všichni zaměstnanci nejpozději do 15 dnů od jeho vydání, změny nebo zrušení,
- vnitřní předpis byl všem zaměstnancům přístupný,
- vnitřní předpis byl uschován po dobu 10 let ode dne skončení jeho platnosti.

Nesplnění podmínek uvedených sub a) způsobuje neplatnost vnitřního předpisu v části, již se porušení pravidel týká. Je-li proto např. v rozporu s právním předpisem pouze jedno ustanovení vnitřního předpisu, pozbývá přímo ze zákona platnosti pouze toto ustanovení a zbývající úprava obsažená ve vnitřním předpisu zůstává nedotčena.

Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele i pro všechny zaměstnance.



Zrušení vnitřního předpisu nemá vliv na práva a povinnosti vzniklá za dobu jeho platnosti.

Nejpozději v den nástupu do práce, tj. v den vzniku pracovního poměru (§ 36 ZPr) musí zaměstnavatel vydat zaměstnanci písemný **mzdový nebo platový výměr** (§ 113 odst. 4 ZPr, § 136 ZPr). To neplatí v případě smluvního platu.

Mzdový výměr musí obsahovat způsob odměňování, termín a místo výplaty mzdy nebo platu, neobsahuje-li tyto údaje kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.



Platový výměr musí obsahovat údaje o platové třídě, o platovém stupni, o výši platového tarifu a o ostatních měsíčně poskytovaných složkách platu.

Písemně je povinen zaměstnavatel informovat zaměstnance i o změnách obsahu původně vydaného výměru.

I když zákoník práce ukládá mzdový nebo platový výměr vyhotovit písemně, nedodržení písemné formy nezpůsobuje jeho neplatnost, protože tento důsledek zákoník práce výslovně nestanoví (§ 21 ZPr).

Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele nebo vedoucím organizační složky státu, nebo zaměstnanci, který je pověřen zastupováním této neobsazené funkce, vydává platový výměr orgán, který mu určuje plat, tj. orgán, který ho na toto pracovní místo ustanovil (§ 122 odst. 3 ZPr).

Ustanovením na pracovní místo se rozumí sjednání pracovní smlouvy nebo jmenování (§ 349 odst. 3 ZPr).

Kapitola je věnována problematice vnitřního předpisu a mzdového a platového výměru. Obsahuje především přehled podmínek, které musí být splněny, aby byl vnitřní předpis platný.



Upozorňuje i na omezení možností upravit vnitřními předpisy platové poměry zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

1. Co může být předmětem úpravy vnitřního předpisu?
2. Jaké jsou důsledky platně vydaného vnitřního předpisu?
3. Co musí obsahovat platový výměr?
4. Kdo vydává platový výměr vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním představitelem zaměstnavatele nebo vedoucím organizační složky státu?



Zvukové nahrávky (0)