

# 1. Úprava pracovnělékařských služeb (JUDR. Jiří Kocourek)

## Obsah kapitoly

### Text kapitoly

*Osvojením si vstupních informací získáte základní přehled o náležitostech vydávání lékařských posudků, o povaze a podmínkách pracovnělékařských služeb a o právní úpravě této problematiky.*



*Cílem je též získání přehledu o právech a povinnostech všech subjektů, které se na pracovnělékařské péči podílejí (poskytovatel, zaměstnavatel, zaměstnanec) a o způsobu úhrady pracovnělékařské péče.*

Pracovnělékařské služby upravuje **zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách**, ve znění pozdějších předpisů.



## 1. 1. Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti nebo o zdravotním stavu ↑

**Obecnou úpravu povahy a vydávání lékařských posudků obsahují ustanovení § 42 až 52 zákoníku práce.**

Posudek vydává poskytovatel na žádost pacienta, který je posuzovanou osobou, nebo jiné k tomu oprávněné osoby po posouzení zdravotní způsobilosti, popřípadě zdravotního stavu posuzované osoby, posuzujícím lékařem na základě zhodnocení výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření, výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě jejím registrujícím poskytovatelem v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktické lékařství pro děti a dorost, je-li posuzovaná osoba u takového poskytovatele registrována, nebo jde-li o posuzovanou osobu, o jejímž zdravotním stavu je vedena zdravotnická dokumentace na území jiného státu, též na základě výpisu z této dokumentace, ke kterému je přiložen úředně ověřený překlad do českého jazyka; úředně ověřený překlad se nepředkládá k výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené ve slovenském jazyce; výpis ze zdravotnické dokumentace si může posuzující lékař vyžádat prostřednictvím posuzované osoby a zdravotní náročnosti pro výkon práce, služby, povolání, vzdělávání, sportu, tělesné výchovy nebo jiné činnosti, pro které je osoba posuzována, a podmínek, za kterých je činnost vykonávána, nebo nároků činnosti na zdraví posuzované osoby.

Lékařský posudek vydává registrující poskytovatel posuzované osoby, pokud tento zákon nebo jiný právní předpis nestanoví jinak. Posuzujícím lékařem je lékař se způsobilostí v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktický lékař pro děti a dorost, pokud tento zákon nebo jiný právní předpis nestanoví jinak.

Lékařský posudek musí být vydán nejdéle do 10 pracovních dnů ode dne obdržení nebo ústního podání žádosti, v případě posudku o uznání nemoci z povolání do 30 pracovních dnů, nestanoví-li tento zákon nebo jiný právní předpis jinak. Tato lhůta neběží do obdržení posledního potřebného podkladu pro posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu. Písemná žádost nebo záznam o jejím ústním podání je součástí zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě. Záznam podepíše posuzující lékař a osoba, která ústní žádost podala.

Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, zda je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, případně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost, anebo zda její zdravotní stav splňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byla posuzována. Součástí lékařského posudku musí být poučení o možnosti podat podle § 46 odst. 1 zákona návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal. V poučení se dále uvede, v jaké lhůtě je možno návrh na přezkoumání podat, od kterého dne se tato lhůta počítá a zda má nebo nemá návrh na přezkoumání podle tohoto zákona nebo jiných právních předpisů odkladný účinek.

Stejnopis lékařského posudku je součástí zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě. Posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu pro potřeby vydání lékařského posudku hradí ten, kdo o něj žádá, pokud z tohoto zákona nebo jiného právního předpisu nevyplývá jinak. V písemném vyhotovení lékařského posudku lze provádět opravy zřejmých nesprávností, které nemají vliv na jeho závěr. Opravy provede poskytovatel.

Lékařský posudek se nevydává, jestliže se posuzovaná osoba odmítne podrobit lékařské prohlídce nebo vyšetření, které je její součástí. Na osobu, která se odmítla podrobit vyšetření, se pohlíží jako na osobu pro činnost, pro kterou měla být zdravotně posouzena, jako na zdravotně nezpůsobilou nebo jako na osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl posuzován.

Poskytovatel, který lékařský posudek vydal, zajistí neprodleně jeho prokazatelné předání posuzované osobě a osobě, která o posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby za účelem vydání posudku oprávněně požádala, není-li posuzovanou osobou.

Lékařský posudek pozbývá platnost uplynutím doby, na kterou byl vydán, nebo dnem, kdy měla být podle jiného právního předpisu nebo rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví nebo posuzujícího lékaře nebo jiné k tomu oprávněné osoby provedena lékařská prohlídka za účelem nového posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby, nebo dnem, kterým nastaly právní účinky lékařského posudku vydaného pro stejný účel a za stejných podmínek jako předcházející posudek, pokud z tohoto zákona nebo jiných právních předpisů nevyplývá jinak, nebo ukončením pracovněprávního nebo služebního vztahu, pokud není při nezměněném zdravotním stavu zaměstnanec do 3 měsíců uzavřen se stejným zaměstnavatelem pracovněprávní vztah.

Jestliže je lékařský posudek neplatný, považuje se posuzovaná osoba pro účel, pro který měla být zdravotně posouzena, za zdravotně nezpůsobilou nebo za osobu, jejíž zdravotní stav nesplňuje předpoklady nebo požadavky, ke kterým byl posuzován.

Má-li posuzovaná osoba nebo osoba, které uplatněním lékařského posudku vznikají práva nebo povinnosti, za to, že lékařský posudek je nesprávný, může do 10 pracovních dnů ode dne jeho prokazatelného předání podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal. Osoba, které uplatněním posudku vznikají práva nebo povinnosti a které byl posudek předán posuzovanou osobou, může návrh na přezkoumání lékařského posudku podat do 10 pracovních dnů ode dne jeho předání. Postup při přezkumu upravují ustanovení § 46 až 47 zákona.

## 1. 2. Pracovnílékařské služby ↑

**Pracovnílékařské služby upravují ustanovení § 53 až 60 zákona č. 373/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů.**



Jde o zdravotní **služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby.**

## 1. 3. Poskytovatel pracovnílékařských služeb ↑

Poskytovatelem pracovnílékařských služeb je poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství.

## 1. 4. Práva a povinnosti zaměstnavatele ↑

Zaměstnavatel je pro výkon práce na svých pracovištích povinen, jde-li o práce, které jsou zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví do kategorie první, druhé, druhé rizikové, třetí nebo čtvrté anebo je součástí práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, **uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnílékařských služeb s poskytovatelem.**



Jde-li o práce zařazené pouze do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, může zajišťovat provádění pracovnílékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u poskytovatele, který je **registrujícím poskytovatelem zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání.**

Dojde-li ke změně zařazení práce do kategorie vyšší než kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo ke změně činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, je zaměstnavatel povinen **uzavřít novou nebo doplnit dosavadní písemnou smlouvu s poskytovatelem nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy k této změně došlo.**

Posuzování zdravotní způsobilosti a pracovnělékařské prohlídky pro práce, které jsou nebo budou vykonávány ve zkušebním provozu podle jiného právního předpisu, zaměstnavatel zajišťuje u poskytovatele na základě výsledků hodnocení rizik podle jiného právního předpisu nebo výsledků měření, byla-li pro účely souhlasu s uvedením do zkušebního provozu, uskutečněna.

Zaměstnavatel je povinen **umožnit pověřeným zaměstnancům poskytovatele pracovnělékařských služeb vstup na každé své pracoviště a sdělit jim informace potřebné k hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví na pracovišti**, včetně výsledků měření faktorů pracovních podmínek, předložit jim technickou dokumentaci strojů a zařízení, sdělit jim informace rozhodné pro ochranu zdraví při práci; v případě pracovišť, která podléhají z důvodu státního nebo jiného zákonem chráněného tajemství zvláštnímu režimu, vstupují na tato pracoviště pouze určení zaměstnanci poskytovatele pracovnělékařských služeb, kteří jsou v tomto případě povinni dodržet zvláštní režim, při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti, při odeslání zaměstnance k pracovnělékařské prohlídce vybavit jej žádostí obsahující údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení zaměstnance požadováno a odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, pokud o to zaměstnanec požádal.

**Zaměstnavatel má právo vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci.**



**Zaměstnavatel je povinen vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, pokud o to zaměstnanec požádá.**



Při odeslání zaměstnance na pracovnělékařskou prohlídku **vybavit zaměstnance žádostí obsahující údaje podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. c) zákona č. 373/2011 Sb.**



## 1. 5. Povinnosti zaměstnance ↑

Zaměstnanec je povinen podrobit se pracovnělékařským službám u poskytovatele pracovnělékařských služeb, podrobit se zdravotním službám indikovaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb pro hodnocení zdravotního stavu. Poskytovatele dalších zdravotních služeb určí zaměstnanci poskytovatel pracovnělékařských služeb. Další zdravotní služby jsou součástí pracovnělékařských služeb. Zaměstnanec je dále povinen podrobit se pracovnělékařským službám nařízeným podle jiného právního předpisu, sdělit poskytovateli pracovnělékařských služeb jméno a adresu registrujícího poskytovatele a dalších poskytovatelů, kteří ho přijali do péče a sdělit poskytovateli pracovnělékařských služeb na jeho žádost nebo z vlastního podnětu všechny jemu známé nebo podezřelé skutečnosti související s ochranou zdraví při práci.

## **1. 6. Práva a povinnosti poskytovatele pracovnělékařských služeb ↑**

Poskytovatel pracovnělékařských služeb je povinen informovat zaměstnance o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na jeho zdraví, a to se znalostí vývoje jeho zdravotního stavu, informovat zaměstnavatele o možném vlivu faktorů pracovních podmínek na zdravotní stav jeho zaměstnanců, vykonávat pravidelný dohled na pracovištích zaměstnavatele a nad pracemi vykonávanými zaměstnanci, spolupracovat se zaměstnavatelem, zaměstnanci, zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s odborně způsobilými osobami podle zákona upravujícího zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odborovou organizací a kontrolními orgány v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, neprodleně oznamovat zaměstnavateli zjištění závažných nebo opakujících se skutečností negativně ovlivňujících bezpečnost a ochranu zdraví při práci, podat podnět kontrolním orgánům v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci k zjednání nápravy nad dodržováním povinností v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v případě, že zjistí, že zaměstnavatel nepostupuje v souladu s lékařskými posudky nebo přes opakované upozornění neplní povinnosti v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci stanovené jinými právními předpisy, vést dokumentaci o pracovnělékařských službách prováděných pro zaměstnavatele, která se nevztahuje ke konkrétnímu zaměstnanci, odděleně od zdravotnické dokumentace vedené o konkrétních zaměstnancích, vést odděleně zdravotnickou dokumentaci vedenou o pacientovi od zdravotnické dokumentace vedené o zaměstnanci při poskytování pracovnělékařských služeb, jestliže je registrujícím poskytovatelem pacienta a zároveň poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Poskytovatel pracovnělékařských služeb je oprávněn požadovat po zaměstnavateli zajištění měření, popřípadě expertizy, a to za účelem analýzy pracovních podmínek, pracovního prostředí a odezvy organismu zaměstnanců, včetně výsledků kategorizace zdravotních rizik, pokud má podezření, že došlo k takové změně pracovních podmínek, která negativně ovlivňuje nebo by mohla ovlivnit zdraví zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen měření nebo expertizy požadované poskytovatelem podle věty první zajistit. Jestliže s požadavkem na zajištění těchto měření nebo expertiz nesouhlasí, požádá o stanovisko příslušný orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo Státní úřad pro jadernou bezpečnost, jde-li o práci v prostředí ionizujícího záření. V žádosti nesouhlas se zajištěním měření nebo expertiz podle požadavku poskytovatele pracovnělékařských služeb odůvodní.

## 1. 7. Úhrada pracovnělékařských služeb ↑

**Zaměstnavatel hradí pracovnělékařské služby poskytované podle tohoto zákona, s výjimkou posuzování nemocí z povolání, a sledování vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách u nemocí z povolání a vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách po skončení rizikové práce, upravených v zákoně o ochraně veřejného zdraví.**



Při posuzování zdravotní způsobilosti k práci osoby ucházející se o zaměstnání se postupuje obdobně jako při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců v rámci pracovnělékařských služeb s tím, že vstupní lékařská prohlídka se uskutečňuje u poskytovatele pracovnělékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu, nebo u registrujícího poskytovatele, ke kterému vyslal zaměstnavatel osobu ucházející se o zaměstnání. Zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí vždy před uzavřením pracovního poměru nebo vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu.

V případě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má zaměstnavatel tuto povinnost, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činnosti, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy; zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat též, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

**Pokud se osoba ucházející se o zaměstnání nepodrobí vstupní lékařské prohlídce, považuje se za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena.**



**Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání.**

**Zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní nebo obdobný vztah.**



Uvedená pravidla však platí jen tehdy, **pokud se uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak nebo nestanoví-li jinak právní předpis.**

Poskytovatelé pracovnělékařských služeb zjišťují a posuzují též zdravotní stav osoby v souvislosti s nemocí z povolání. Nemoci z povolání posuzují, uznávají a vývoj zdravotního stavu osoby s uznanou nemocí z povolání sledují poskytovatelé v oboru pracovní lékařství, kteří získali povolení ministerstva k uznávání nemocí z povolání, pokud dále není uvedeno jinak; pro tyto účely mohou též provádět, je-li to účelné, vyšetření pro zjištění zdravotního stavu. Podrobnosti stanovují ustanovení § 62 až 68 zákona č. 373/2011 Sb.

## 1. 8. Související právní předpisy ↑

K provedení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách byla vydána prováděcí **vyhláška č. 79/2013 Sb.**

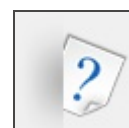
Poskytování zdravotních služeb obecně upravuje též **zákon č. 372/2011 Sb.**, o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů, a prováděcí **vyhláška č. 70/2012 Sb.**, ve znění pozdějších předpisů

Kategorizaci prací pro účely pracovněprávní upravuje **zákon č. 258/2000 Sb.**, ve znění pozdějších předpisů.

Podrobnosti k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci upravuje **zákon č. 309/2006 Sb.**, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.

Podrobnosti o postupu při posuzování a uznávání nemocí z povolání upravuje **vyhláška č. 104/2012 Sb.**

Kapitola shrnuje základní vstupní informace k problematice pracovnělékařské péče včetně přehledu souvisejících právních úprav.



1. Jaké jsou základní podmínky pro vydání lékařského posudku?
2. Co to je pracovnělékařská péče?
3. Kdo hradí pracovnělékařskou péči?

[Pokračovat další kapitolou](#)

**Zvukové nahrávky (0)**

## 2. Vybrané otázky odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě (JUDR. Jiří Kocourek)

### Obsah kapitoly

### Text kapitoly

*Cílem této kapitoly je seznámit uživatele se základními vybranými instituty souvisejícími s odměňováním ve veřejných službách a správě a s podmínkami pro vznik nároku na plat, příplatek za vedení, osobní příplatek a mimořádnou a cílovou odměnu.*



*Znalost právní úpravy je podmínkou pro naplnění požadavku na spravedlivé odměňování za vykonanou práci (čl. 28 Listiny základních práv a svobod, § 1a zákoníku práce) a zásady pracovněprávních vztahů, požadující rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace.*

*Správná aplikace platových předpisů je důležitá též s ohledem na významnou právní úpravu hospodaření s rozpočtovými prostředky.*

### 2. 1. Plat ↑

**Plat je, na rozdíl od mzdy, výhradně peněžité plnění poskytované měsíčně zaměstnanci, který splňuje podmínky stanovené v 109 odst 3 ZPr, za vykonanou závislou práci v pracovním poměru.**



Platem jsou všechny náležitosti poskytované zaměstnanci za výkon práce a v souvislosti s výkonem práce [platový tarif (§ 123 ZPr), příplatek za vedení (§ 124 ZPr), příplatek za noční práci (§ 125 ZPr), příplatek za práci v soboru a v neděli (§ 126 ZPr), plat za práci přesčas (§ 127 ZPr), příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 128 ZPr), zvláštní příplatek (§ 129 ZPr), příplatek za rozdělenou směnu (§ 130 ZPr), osobní příplatek (§ 131 ZPr), příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (§ 132 ZPr), Specializační příplatek pedagogického pracovníka (§ 133 ZPr), odměna (§ 134 ZPr) a plat za práci ve svátek (§ 135 ZPr)].



Pro jeho určování platí obecné a bezvýjimečné pravidlo, **že plat nelze určovat jiným postupem, v jiném složení a v jiné výši než který je stanoven zákoníkem práce nebo nařízením vlády č. 564/2006 Sb. Jde o jeden z případů, kdy zákoník práce výslovně zakazuje odchytil se od jím provedené právní úpravy (§ 4a odst. 1 ZPr).**



Tímto způsobem jsou zásadně omezeny i možnosti stanovit pro určování platu pravidla v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Taková úprava (např. určení výše odměny za pracovní pohotovost podle § 140 ZPr, zvláštní způsob určení platového tarifu podle § 6 NPI) nesmí nikdy vybočit z mezí určených právní úpravou. V kolektivní smlouvě proto nelze např. stanovit jiný počet platových tříd, jiná pravidla pro zápočet doby rozhodné pro stanovení platového stupně, jiné výše platových tarifů stanovených v přílohách nařízení vlády č. 564/2006 Sb., jinou periodicitu vyplácení platu, určit, že část platu nebo celý plat bude poskytován v naturální podobě (např. poskytováním služeb, dodávkou materiálu apod.), jiná pravidla pro zařazování do platových tříd apod.

**Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel. Výjimkou je případ smluvního platu (§ 122 odst. 2 ZPr), jehož výše se stanoví dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.**



Výkon práce ve stanovené pracovní době je základní podmínkou pro vznik nároku na plat. Rozsah výkonu práce také přímo ovlivňuje výši platu jako ekonomického ekvivalentu (ceny) vykonané práce. Není-li práce konána v plném rozsahu stanovené pracovní doby, náleží zaměstnanci pouze poměrná část platu odpovídající době výkonu práce (§ 80 ZPr). Sjednanou kratší pracovní dobu je proto třeba vyjádřit procentem k zákonem stanovené pracovní době a zaměstnanci poskytnou stejné procento jinak měsíčně stanoveného platu. Je-li např. se zaměstnancem sjednán pracovní poměr na 6 hodin denně, tj. 75 % stanovené pracovní doby, bude náležet pouze tři čtvrtiny platu, který by jinak náležel při výkonu práce po celou zákonem stanovenou pracovní dobu atd.

[Není-li práce ve stanovené pracovní době a v rozvrhu pracovních směn vykonávána vůbec, náleží namísto platu buď náhrada platu ve stanovené výši, jestliže s konkrétní překážkou v práci právní předpis tento nárok spojuje, nebo je poskytováno jiné plnění podle zvláštní právní úpravy (např. nemocenské dávky), nebo není poskytováno plnění žádné (pracovní volno bez náhrady platu). Za dobu mimo rozvrženou pracovní dobu, po kterou je zaměstnanec povinen být připraven k výkonu práce na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele (pracovní pohotovost) náleží odměna podle ustanovení § 140 ZPr.]

**Platem naopak není náhrada platu poskytovaná namísto platu v případě dovolené na zotavenou (§ 222 ZPr), při překážkách v práci, s nimiž je tento nárok spojen buď přímo ex lege nebo na základě odchylné úpravy provedené zaměstnavatelem (§ 191 a násl. ZPr), cestovní náhrady (§ 156 až 189 ZPr), náhrada za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce (§ 190), odstupné (§ 67 a 68 ZPr), odměna za pracovní pohotovost (§ 140 ZPr) ani zvláštní náležitosti (naturální požitky) spojené s výkonem některých funkcí ani odměna z dohod.**



Odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74 až 77 ZPr) není platem ve smyslu ustanovení § 122 až 137 ZPr, přestože je poskytována stejně jako plat za vykonanou práci (§ 109 odst. 5 ZPr, § 138 ZPr). Není totiž splněna jedna z podmínek, kterými je plat charakterizován v ustanovení § 109 ZPr, neboť se nejedná o zaměstnance, který je k okruhu zaměstnavatelů vymezenému v ustanovení § 109 odst. 3 ZPr v pracovním poměru. Odměňování je pro tyto případy navíc postaveno na smluvním základě (§ 138 ZPr), tedy na zcela odlišném principu, než na kterém spočívá úprava platu podle zákoníku práce a prováděcího nařízení vlády, a to i v případech, kdy se jedná o dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uvedeným v ustanovení § 109 odst. 3 ZPr.

**2. Platem jsou odměňování zaměstnanci za výkon závislé práce (§ 2 ZPr) v pracovním poměru,** který realizují u zaměstnavatele, kterým je stát, územní samosprávná celek, státní fond, příspěvková organizace, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů a školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.



**Závislá práce je zákonem charakterizována jako práce vykonávaná**

- a. **ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,**
- b. **zaměstnancem výlučně osobně pro zaměstnavatele,**
- c. **podle pokynů zaměstnavatele,**
- d. **jménem zaměstnavatele,**
- e. **za mzdu, plat nebo odměnu z dohody,**
- f. **ve stanovené nebo dohodnuté době,**
- g. **na pracovišti zaměstnavatele, nebo na jiném dohodnutém místě,**
- h. **na náklady zaměstnavatele a**
- i. **na jeho odpovědnost.**



**Za závislou práci se považuje také práce konaná v rámci agenturního zaměstnávání (§ 307a až 309 ZPr).**

Z ustanovení § 3 ve spojení s § 2 a s § 6 ZPr vyplývá, že platem lze odměňovat pouze zaměstnance v pracovním poměru k některému z uvedených zaměstnavatelů. **Závislá práce může být vykonávána pouze v některém ze základních pracovněprávních vztahů, kterými jsou podle ustanovení § 3 ZPr pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimopracovní poměr (§ 74 ZPr).** S ohledem na to, že výkon práce na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je odměňován odměnou z dohod (§ 109 odst. 5 ve spojení s § 138 ZPr) a nikoliv platem, lze platem odměňovat pouze zaměstnance v pracovním poměru k některému ze zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 ZPr. Platem jsou proto odměňováni i zaměstnanci, kteří vykonávají práci v pracovním poměru u obce, kraje nebo v magistrátu hlavního města Prahy.

Kromě pozitivního vymezení okruhu zaměstnanců, jimž za výkon práce náleží plat prostřednictvím výčtu okruhu zaměstnavatelů, s nimiž má zaměstnanec uzavřen pracovní poměr je okruh osob, které lze odměňovat platem vymezen současně i negativně. Podle ustanovení § 109 odst. 1 ZPr plat nenáleží, pokud konkrétní osobě (zaměstnanci) náleží jiný druh odměny za vykonanou práci podle zákoníku práce (mzda nebo odměna z dohody), nebo pokud je její odměňování upraveno jiným právním předpisem.

### **Právní úprava platu podle ustanovení § 122 a násl. ZPr a podle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě se proto nevztahuje**



- na představitele státní moci a některých státních orgánů, soudce Ústavního soudu, soudce obecných soudů a poslance Evropského parlamentu, jejichž odměňování se řídí zákonem č. 236/1995 Sb. a na osoby, jejichž platové poměry se tímto zákonem řídí na základě odkazu ve zvláštních zákonech upravujících právní poměry těchto osob [veřejný ochránce práv a jeho zástupce (§ 8 zákona č. 349/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů), předseda a člen prezidia Komise pro cenné papíry (§ 25 zákona č. 15/1998 Sb., ve znění pozdějších předpisů), předseda a inspektor Úřadu pro ochranu osobních údajů (§ 30 zákona č. 101/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a v návaznosti na rozhodnutí Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky na finančního arbitra (zákon č. 229/2002 Sb.)],
- na státní zástupce (zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů) a na základě ustanovení § 16 zákona č. 201/2002 Sb. též na ředitele a některé zákonem určené zaměstnance Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových,
- od účinnosti zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců a čekatelů ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, na zaměstnance spadající do působnosti tohoto služebního zákona,
- na příslušníky bezpečnostních sborů, jejichž služební poměr se s účinností od 1. 1. 2007 řídí zákonem č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů,
- na duchovní církví a náboženských společnostech, kterým náleží požitky podle nařízení vlády č. 566/2006 Sb., neboť toto nařízení je vydáno nikoliv k provedení zákoníku práce, ale na základě zmocnění obsaženého v ustanovení § 3 odst. 2

zákona č. 218/1949 Sb., o hospodářském zabezpečení církví a náboženských společností,

- na členy zastupitelstev odměňovaných podle nařízení vlády č. 37/2003 Sb. vydaného na základě zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, zákona č. 129/2000 Sb., o krajích a zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze,
- na zaměstnance vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74 ZPr), i když jsou tyto dohody uzavřeny s některým se zaměstnavateli uvedených v taxativním výčtu ustanovení § 109 odst. 3 ZPr, neboť nejde o zaměstnance v pracovním poměru a za práci vykonanou na základě těchto dohod náleží namísto platu odměna z dohody (§ 109 odst. 5 ve spojení s § 138 ZPr),
- na zaměstnance vykonávající práci v pracovním poměru k jakémukoliv jinému zaměstnavateli, který není uveden v taxativním výčtu v ustanovení § 109 odst. 3 ZPr, neboť těmto zaměstnancům náleží mzda podle ustanovení § 113 až 121 ZPr,
- na zaměstnance státu, kteří jsou občany cizího státu a místo výkonu práce je mimo území České republiky. Tito zaměstnanci budou odměňováni mzdou. Podle ustanovení § 16 MPSaP se práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu založeného pracovní smlouvou se řídí především dohodou účastníků pracovněprávního vztahu s cizím prvkem. Nedojde-li k dohodě o tom, jakým právem se budou práva a povinnosti z pracovního poměru řídit, platí, že práva a povinnosti z pracovního poměru se řídí právem místa, kde pracovník vykonává práci. Koná-li však pracovník práci v jednom státě na základě pracovního poměru s organizací, která má sídlo v jiném státě, je rozhodné právo sídla organizace. Kdyby však byla práce vykonávána v jiném státě, než ve kterém je sídlo zaměstnavatele, a stát, kde je práce vykonávána je současně místem bydliště zaměstnance, řídí se práva a povinnosti z pracovního poměru právem tohoto státu. Pracovní poměry pracovníků dopravních podniků se řídí u dopravy železniční a silniční právem sídla podniku, u dopravy říční a letecké právem místa registrace a u dopravy námořní právem státu, pod jehož vlajkou se doprava provozuje.

Platem, ale ani mzdou nebo odměnou z dohod, nejsou pak samozřejmě odměňovány ani osoby, které vykonávají činnost jako podnikatelé (osoby samostatně výdělečně činné), neboť v těchto případech jde o odměňování mimo rámec pracovněprávních vztahů, a to i v případě, že odměna těmto osobám je poskytována podle zvláštního právního předpisu (např. advokát, notář, správce dědictví, znalec, tlumočník, auditor, asistent auditora, patentový zástupce, exekutor apod.).

## 2. 2. Zařazování do platových tříd ↑

Podle ustanovení § 122 ZPr určuje zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZPr, zaměstnanci plat podle ustanovení § 122 až 136 a § 139 ZPr a podle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, vydaného na základě zmocňovacích ustanovení § 111 odst. 2, §112 odst. 2 a § 123 odst. 6 ZPr. a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu.

Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení.

Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo který je vedoucím organizační složky státu nebo územního samosprávného celku určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil (§ 349 odst. 3 ZPr), pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Obdobně se postupuje u zástupce tohoto vedoucího zaměstnance vykonávajícího tuto činnost na základě rozhodnutí o zastupování dočasně nepřítomného vedoucího zaměstnance nebo z důvodu, že toto pracovní místo (vedoucí pracovní pozice) není obsazena.

**Platová třída vyjadřuje náročnost a složitost práce, kterou zaměstnanec v pracovním poměru vykonává a odpovědnost spojenou s výkonem této práce.**

Zařazení konkrétní práce (činnosti) do příslušné platové třídy zohledňuje též rozsah vlivu této práce na společenské vztahy, resp. úroveň, na níž je činnost vykonávána.



**Rozdělení prací do platových tříd stanoví katalog prací, který je přílohou nařízení vlády č. 222/2010 Sb., ve znění pozdějších předpisů.** Katalog prací rozděluje práce do 16 platových tříd v rámci jednotlivých oborů činností. Práce jsou zařazeny od prací nejjednodušších, rutinních a mechanicky se opakujících přes činnosti, jejichž výkon je náročnější vzhledem k tomu, že zahrnují např. odborné posuzování a rozhodování, provádění analýz, metodiku a usměrňování výkonu určitých okruhů agend a procesů, až po samostatnou tvorbu koncepcí celostátního a mezinárodního významu a nejnáročnějších legislativních prací, zařazených do platových tříd nejvyšších. Struktura katalogu prací je vytvořena na základě pravidel o posuzování prací stanovených v ustanovení § 110 odst. 2 až 5 ZPr. **Prostřednictvím katalogu prací se u zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce realizuje v praxi zásada „stejná odměna za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty“ (§ 110 odst. 1 ZPr).**

**Pro zařazení zaměstnance do konkrétní platové třídy je rozhodující výhradně druh práce sjednaný se zaměstnancem v pracovní smlouvě.**

**Podle jiného kritéria nelze do platové třídy práce zařazovat.**

**Má-li proto dojít ke změně zařazení zaměstnance do platové třídy, musí této změně předcházet dohoda o změně druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě.**



Změnu platové třídy proto nelze odůvodňovat např. délkou doby výkonu určité práce nebo jakkoliv jinak. Jedinou výjimkou z tohoto pravidla jsou případy, kdy druh práce zařazený do konkrétní platové třídy je zařazen do jiné platové třídy na základě změny právní úpravy, aniž se změní povaha (popis) této činnosti. Dojde-li u některé z pracovních pozic k takové změně rozsahu nebo povahy působnosti s ní spojených, že to odůvodňuje změnu zařazení do platové třídy, je nezbytné postupovat cestou novelizace katalogu prací, pokud nelze nově koncipovanou činnost zařadit do jiné platové třídy na základě porovnání její náročnosti a složitosti s jinými obdobnými příklady prací uvedenými v katalogu. Ve všech ostatních případech je změna podmíněna změnou obsahu pracovní smlouvy. **Zaměstnavatel proto nemůže jednostranným úkonem změnit zařazení zaměstnance.** Zaměstnance lze do platové třídy zařadit až v okamžiku, kdy je platně uzavřena pracovní smlouva minimálně v rozsahu jejích podstatných náležitostí podle ustanovení § 34 ZPr.

**Podle ustanovení § 3 odst. 1 NPI se platová třída určuje podle nejnáročnější práce, kterou zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje.** Vzhledem k tomuto ustanovení je proto třeba vždy určit, která z prací zahrnutých do sjednaného druhu práce je z pohledu členění katalogu nejnáročnější. To se zjišťuje porovnáním sjednaného druhu práce s příklady prací uvedených v katalogu prací. Katalog prací však není seznamem druhů práce za účelem sjednávání pracovních smluv. Obsahuje pouze příklady činností strukturovaných podle pravidel pro hodnocení prací (§ 110 odst. 2 až 5 ZPr), s nimiž je třeba sjednaný druh práce porovnávat.

**Vzhledem k dikci cit. ustanovení „...jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje.“ je pro správné zařazení nezbytné, aby činnost, která je v rámci sjednaného druhu práce určena jako nejnáročnější, a tedy rozhodující pro zařazení do platové třídy, byla skutečně na zaměstnanci požadována. Taková činnost nemusí být na druhé straně zaměstnancem vykonávána výhradně ani převážně. Musí však v podmínkách zaměstnavatele přicházet v úvahu (reálně existovat) a musí být na zaměstnanci skutečně požadována.** V opačném případě by se jednalo o zařazení zaměstnance v rozporu s právním předpisem, a tedy o úkon neplatný, v jehož důsledku by došlo k neoprávněnému nakládání s rozpočtovými prostředky a k porušení povinností vyplývajících pro organizační složky státu především z ustanovení § 14 MajČR a zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech.



**Zaměstnavatel nese za správné zařazení plnou odpovědnost.** Musí též být schopen prokázat při případné kontrole, že jím provedené zařazení odpovídá pravidlům stanoveným platovými předpisy např. předložením popisu působnosti spojené s konkrétní pracovní pozicí jak je uvedena v organizačním řádu zaměstnavatele nebo předložením spisové dokumentace, z níž vyplývá, že zaměstnanec úkoly určité náročnosti skutečně vykonává. Uvedený princip pro zařazování je stanoven kogentně a zaměstnavatel nemá možnost ho na základě svého uvážení modifikovat. Při zařazování musí zaměstnavatel vždy dbát na dodržení základních zásad pracovněprávních vztahů stanovených v ustanovení § 1a a v § 110 odst. 1 ZPr.

**Při zařazování je třeba v první řadě porovnávat činnost, o jejíž zařazení se jedná, s příklady prací uvedených v katalogu vykazujícími věcnou shodnost. Není-li takový příklad konkrétní činnosti v katalogu uveden, je třeba porovnat druh práce s příklady obdobných činností uvedenými v katalogu pro shodný obor činností, případně pak s příklady v jiných oborech, které jsou k zařazované činnosti svoji povahou a náročností nejbližší. Pokud by se nepodařilo zařazení ani tímto způsobem, je nezbytné posoudit zařazovanou činnost podle obecných charakteristik platových tříd obsažených v příloze k zákoníku práce.**



Tyto úvahy nemusí však zaměstnavatel vést, rozhoduje-li o **zařazení vedoucího zaměstnance do platové třídy**, neboť pro jeho zařazování platí pravidlo zvláštní, stanovené v ustanovení § 123 odst 3 ZPr. Podle tohoto ustanovení se vedoucí zaměstnanec zařazuje do nejvyšší platové třídy, do které je zařazen zaměstnanec, vykonávající nejnáročnější práci, který spadá do jeho řídicí působnosti. Z tohoto výjimečného pravidla vyplývá, že, na rozdíl od dříve platné právní úpravy, při zařazení vedoucího zaměstnance nelze posuzovat, zda je schopen nejnáročnější řízenou práci věcně odborně usměrňovat, případně sám vykonávat. Do platové třídy, do níž je zařazena nejnáročnější práce vykonávaná v rámci vedoucím zaměstnancem řízeného vnitřního organizačního útvaru zaměstnavatele, bude proto zařazen i vedoucí zaměstnanec, který práci podřízených zaměstnanců pouze organizuje, aniž je schopen do jejího výkonu odborně zasahovat. Jde tedy o prolomení obecné zásady pro zařazování zaměstnanců do platových tříd podle nejnáročnější práce, která je na nich v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě zaměstnavatelem požadována. Nárok vedoucího zaměstnance na nejvyšší platovou třídu přidělenou v rámci jím řízeného útvaru se v tomto případě odvíjí od nejvyššího zařazení podřízených zaměstnanců.

Toto zvláštní pravidlo se však uplatní pouze tehdy, jestliže vedoucí zaměstnanec vykonává v rámci sjednaného druhu práce méně náročné, než kterýkoliv z jemu podřízených zaměstnanců. Vykonává-li naopak práce náročnější než kterýkoliv z podřízených zaměstnanců, platí pro jeho zařazení do platové třídy obecné pravidlo o zařazování podle nejnáročnější práce v rámci sjednaného druhu práce, která je na něm požadována.

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 NPl).

**Druhé hledisko**, které je zaměstnavatel povinen při zařazování zaměstnance do platové třídy zkoumat je, **zda zaměstnanec splňuje kvalifikační předpoklad stanovený pro konkrétní platovou třídu.**



O **kvalifikační předpoklad** se jedná tehdy, je-li stanoven jako podmínka nebo požadavek pro výkon konkrétní práce (funkce) právním předpisem. Je přitom nerozhodné, zda jde o platový předpis nebo jiný právní předpis.

Je-li určitý požadavek stanoven z vůle zaměstnavatele, jedná se o **kvalifikační požadavek**. Je-li takový požadavek zaměstnavatelem stanoven, má jeho neplnění pro zařazení zaměstnance stejný význam jako kvalifikační předpoklad. Platné platové předpisy v současné době upravují pouze kvalifikační předpoklad určitého stupně úspěšně dosaženého vzdělání. Délka praxe proto podle platových předpisů kvalifikačním předpokladem není. Kvalifikační předpoklad vzdělání pro jednotlivé platové třídy stanoví ustanovení § 2 NPl,.



Na rozdíl od právní úpravy platné do 31. 12. 2006 není výslovně stanoveno, že zaměstnavatel je oprávněn takto stanovené kvalifikační předpoklady zpřesnit tím, že stanoví zaměření nebo obor vzdělání obecně stanoveného jako kvalifikační předpoklad nebo stanoví ještě další v platovém předpisu neuvedené požadavky. Je proto otázkou, zda s ohledem na ustanovení § 122 odst. 1 ZPr, podle kterého plat není možno určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení ve spojení se zásadou „co není zakázáno je dovoleno“, takové upřesnění kvalifikačního předpokladu lze provést. Upřesnění kvalifikačního předpokladu není v rozporu se zákonnými pravidly pro zařazování zaměstnanců do platových tříd stanovenými v ustanovení § 123 ZPr, neboť zákon požaduje pouze, aby zařazení do platové třídy respektovalo druhové vymezení prací v pracovní smlouvě a v jeho mezích na zaměstnanci požadovaných nejnáročnějších pracích (§ 123 odst. 1 ZPr), aniž je zde zmínka o podmínce plnění kvalifikačních předpokladů. Ustanovením § 3 odst. 1 a 2 ve spojení s § 2 NPI stanoví pro zařazování do platových další pravidlo, podle něhož zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnější práce, která je na něm požadována, pokud pro výkon konkrétní práce splňuje „potřebné“ vzdělání. I když je výraz „potřebné vzdělání“ legislativní zkratkou pro kvalifikační předpoklady stupně vzdělání uvedené v § 2 NPI, nevylučuje zřejmě tato úprava možnost, aby zaměstnavatel mohl přizpůsobit obecně stanovené kvalifikační předpoklady reálným potřebám při plnění svých úkolů např. vymezením oboru vzdělání, jazykových znalostí apod. Vzhledem k uvedeným okolnostem i k tomu, že splňování stanoveného vzdělání není základním kritériem pro zařazování do platových tříd, a že z tohoto požadavku umožňuje sám právní předpis výjimky (viz níže), lze konstatovat, že upřesnění obecně stanovených kvalifikačních předpokladů je s ohledem na zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“, možné. Požadavky na výkon práce mohou být provedeny buď kolektivní smlouvou, nebo ve vnitřním předpisu. Podrobnou úpravu podmínek pro vydání vnitřního předpisu obsahuje ustanovení § 305 ZPr.

**Nejsou-li kvalifikační předpoklady tímto způsobem upřesněny, a nevyplývají-li současně požadavky na splnění jiných (dalších) kvalifikačních předpokladů ze zvláštních právních předpisů, platí pro konkrétní platovou třídu kvalifikační předpoklad obecně formulovaný jako stupeň dosaženého školního vzdělání. Za této situace není pro splnění kvalifikačního předpokladu rozhodující, zda konkrétní stupeň vzdělání koresponduje s druhem práce, o jejíž zařazení se jedná.** Platí-li tedy např. pro konkrétní platovou třídu kvalifikační předpoklad vysokoškolského vzdělání, splňuje ho každý, kdo tohoto vzdělání dosáhl, a to bez ohledu na to, v jakém oboru a zda tento obor (zaměření) vzdělání má nějakou souvislost s prací, která má být vykonávána.

**Stanoví-li zvláštní právní předpis speciální kvalifikační předpoklady pro zastávání určité funkce, mají tyto předpoklady pro možnost přístupu k této funkci prioritní význam.** Lze-li totiž určitou pracovní pozici zastávat pouze tehdy, splňuje-li zaměstnanec zvláštním právním předpisem přesně stanovený typ vzdělání, případně v kombinaci s dalšími požadavky, je nesplnění tohoto zvláštního předpokladu překážkou k obsazení této funkce a to bez ohledu na to, jaké kvalifikační předpoklady stanoví pro tuto nebo obdobnou funkci platový předpis. **V těchto případech nelze totiž zaměstnance ani výjimečně na toto místo zařadit, protože taková možnost je za určitých podmínek spojena pouze s neplněním kvalifikačních předpokladů stanovených platovými předpisy a nikoliv předpisy zvláštními.**

Jestliže zaměstnanec dosáhl vyššího kvalifikačního předpokladu (stupně školního vzdělání) než který je požadován pro jím zastávanou platovou třídu, není tato okolnost pro zařazení zaměstnance rozhodující. K dosažení vyššího než stanoveného stupně vzdělání nepřihlíží. Dosažení vyššího než stanoveného stupně vzdělání také nezakládá nárok na zařazení do platové třídy, pro kterou je toto zaměstnancem dosažené vzdělání určeno, neboť rozhodujícím kritériem je náročnost práce, která je na zaměstnanci požadována.

Splnění kvalifikačního předpokladu musí být vždy prokázáno. Důkazní břemeno nese zaměstnanec.

Kvalifikační předpoklady stanovené platovým předpisem jsou předpoklady, při jejichž neplnění je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) ZPr. Tento výpovědní důvod však nelze použít po dobu, po kterou zaměstnavatel výjimečně zařadil zaměstnance do platové třídy, aniž stanovený kvalifikační předpoklad splňuje.

Podmínka pro zařazení do platové třídy spočívající v plnění platovým předpisem stanoveného kvalifikačního předpokladu nebo požadavku zaměstnavatele vyjádřeného ve vnitřním platovém předpisu (§ 305 ZPr) není formulována tak striktně jako je tomu v případě zařazování podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě.

**I když zařazování do platové třídy při splnění kvalifikačního předpokladu vzdělání je prioritou a jednou z podmínek uvedených v zákonu o platu, lze za podmínek stanovených prováděcím nařízením vlády zaměstnance do příslušné platové třídy zařadit i když kvalifikační předpoklad nesplňuje, a to za určitých okolností i na dobu bez časového omezení.** Je třeba zdůraznit, že **takový postup není prominutím požadovaného stupně vzdělání, které by tento nedostatek zaměstnance zhojilo.**

Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci nesplnění kvalifikačního předpokladu v žádném případě prominout. Může pouze za podmínek stanovených v ustanovení § 3 odst. 3 NPI takového zaměstnance zařadit do platové třídy, aniž kvalifikační předpoklad splňuje. Tato možnost se však týká **pouze případů, kdy není splněn kvalifikační předpoklad stanovený platovým předpisem, nikoliv tedy případů nesplňování kvalifikačních předpokladů stanovených právními předpisy zvláštními.** Možnosti takového výjimečného postupu jsou omezeny pouze na případy uvedené v ustanovení § 3 odst. 3 NPI.



Podle obecného pravidla, které **se vztahuje i na zařazování vedoucích zaměstnanců do platových tříd podle ustanovení § 123 odst. 3 ZPr**, může zaměstnavatel provést výjimečné zařazení na dobu nejvýše 4 roků. Z dikce ustanovení vyplývá, že zaměstnanec může být v těchto případech výjimečně zařazen do platové třídy i na dobu kratší, jejíž určení závisí výhradně na rozhodnutí zaměstnavatele vzhledem k potřebám řešit konkrétní personální situaci. Na dobu nepřesahující dobu 4 let tak může učinit pouze v právním předpisu určených případech. **Výjimečné zařazení je formulováno jako fakultativní.** Zaměstnavatel proto zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňují kvalifikační předpoklad vzdělání, může, ale nemusí. Na výjimečné zařazení není právní nárok.

Na dobu přesahující čtyři roky, případně na dobu časově neomezenou lze podle ustanovení § 3 odst. 3 NPI zaměstnance výjimečně zařadit aniž splňuje kvalifikační předpoklad stanovený platovým předpisem nebo požadavky stanovené relevantním způsobem zaměstnavatelem pouze jestliže předchozí praxí nebo po dobu výjimečného zařazení až na dobu 4 let prokázal schopnost k výkonu požadované práce. Vzhledem k tomu, že právní předpis nestanovuje k uplatnění této možnosti žádné podmínky, je výhradně věcí zaměstnavatele, za jakých okolností k takovým opatřením přistoupí. Z dikce ustanovení vyplývá, že výjimečně zařazovaný zaměstnanec nemusí být vždy výjimečně zařazen na dobu nejdéle 4 roků, ale jeho schopnost k výkonu požadované práce může být odvozena od praxe, kterou vykonával i před nástupem do pracovního poměru u zaměstnavatele, nebo od praxe vykonávané v jiné pracovní pozici, v níž výjimečně zařazen do platové třídy nebyl, neboť pro tuto platovou třídu kvalifikační předpoklad vzdělání splňoval. Počínaje dnem 1.1.2011 musí zaměstnavatelé o poskytnutí výjimek rozhodnout nově, a to s ohledem na přechodné ustanovení (Čl.II) poslední novelizace NPI, která nabyla účinnosti dnem 1.1.2011.

**Výjimečné zařazení do platové třídy bez dosaženého stupně vzdělání má současně důsledky pro rozsah započitatelné doby rozhodné pro stanovení platového stupně (platového tarifu) podle ustanovení § 4 NPI.** Hodlá-li proto zaměstnavatel např. pro nedostatek jiných vhodných zaměstnanců obsadit konkrétní pracovní pozici zaměstnancem, který pro tuto platovou třídu nesplňuje kvalifikační předpoklad vzdělání nebo relevantně stanovený požadavek zaměstnavatele, musí vždy pečlivě uvážit,

- zda takový krok je nezbytný, tj. zda nemá možnost postupovat v souladu se základním požadavkem, kterým je obsazování pracovních pozic zaměstnanci, kteří stanovené kvalifikační předpoklady splňují,
- zda jsou splněny veškeré podmínky,
- jaký bude dopad takového opatření pro zaměstnance, resp. pro výši jeho platového tarifu,
- jakým způsobem bude řešit tímto opatřením vzniklou situaci v případě, že pro zařazení do platové třídy nebudou splněny podmínky (např. uplyne doba, na kterou byl zaměstnanec výjimečně zařazen apod.),
- možné důsledky výjimečného zařazení i z pohledu základních zásad pracovněprávních vztahů, zejména pak s ohledem na zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákazu diskriminace. Tyto otázky je třeba pozorně posoudit zejména v případech, kdy se o obsazení pracovní pozice ucházejí zaměstnanci, kteří splňují stanovené kvalifikační předpoklady i uchazeči, kteří je nesplňují, jsou-li jinak plně srovnatelní. Zohlednit je třeba též speciální zásadu rovných příležitostí mužů a žen, i širší dopady výjimečného zařazení s ohledem na konkrétní personální stav u zaměstnavatele a na platové relace. Postup musí být zaměstnavatel schopen odůvodnit věcnými důvody a objektivně existujícími okolnostmi s ohledem na konkrétní podmínky.

Zařadí-li zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy při nesplňování kvalifikačního předpokladu vzdělání na dobu nejvýše čtyř let nebo na dobu delší, ale přesto z jakéhokoli důvodu omezenou, je třeba, aby současně uvažil způsob řešení personální situace poté, co doba, na kterou bylo zařazení provedeno, uplyne. Nenastane-li žádná z okolností, na jejímž základě je možno zaměstnance následně zařadit bez splňování kvalifikačního předpokladu vzdělání do platové třídy bez omezení a platovým předpisem vymezenou dobu pro takové zařazení není možno prodloužit, je nezbytné zaměstnance nově zařadit do platové třídy, pro kterou kvalifikační předpoklad splňuje. To však vždy předpokládá, stejně jako ve všech ostatních případech změny platové třídy (s výjimkou změny, k níž dochází ex lege), provedení smluvní změny dosud sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě, nešlo-li v souvislosti s výjimečným zařazením o opatření učiněné na dobu určitou. Nedosáhne-li se za této situace dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o novém druhu práce, nezbude zaměstnavateli, než dát zaměstnanci výpověď pro neplnění kvalifikačního předpokladu vzdělání [§ 52 písm. f) ZPr]. Aby nedocházelo k takovýmto komplikovaným situacím, je vhodné výjimečné zařazení do platové třídy formulovat jako změnu druhu práce na dobu určitou, nebo na dobu určitou omezit samotné trvání pracovního poměru. Zejména v případech, kdy otázka doby výjimečného zařazení závisí na splnění dalších podmínek, zejména pak např. na zahájení příslušného typu studia, na jeho řádném průběhu a na dosažení stanoveného kvalifikačního předpokladu vzdělání, lze uvažovat i o možnosti uzavřít pracovní poměr sice na dobu neurčitou, ale s rozvazovací podmínkou, která se uplatní, pokud podmínka pro trvalé zařazení bez splňování kvalifikačního předpokladu vzdělání nebude splněna. Zaměstnavatel by současně měl vytvořit takové personální podmínky, aby přechod zaměstnance na nový druh práce byl možný a plynulý. Důraz je třeba vždy klást na včasné a řádné projednání věci se zaměstnancem s cílem minimalizovat komplikace řešení a vznik problémů na pracovišti.

Postup, při kterém by došlo k zařazení zaměstnance do jiné platové třídy, pro kterou též nesplňuje kvalifikační předpoklad vzdělání, nelze považovat za postup konformní se smyslem a účelem právní úpravy, i když za určitých okolností hodných zvláštního zřetele jej nelze zcela vyloučit.

## 2. 3. Zařazování do platových stupňů ↑

Základní pravidla pro stanovení výše platových tarifů nařízením vlády určuje ustanovení § 123 odst. 5 ZPr.

Konkrétní výše platových tarifů v jednotlivých 16 platových třídách a 12 platových stupních je uvedena v tabulkách, které jsou přílohou k nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Toto nařízení vlády bylo vydáno na základě zmocňovacího ustanovení § 123 odst. 6 ZPr, které v písm. f) současně stanovilo nejnížší možnou výši platových tarifů v 1. až 16. platové třídě.

**Okruh zaměstnanců, kterým náleží platové tarify uvedené v jednotlivých přílohách nařízení vlády, vymezuje ustanovení § 5 NPl.**

Platové tarify platné pro jednotlivé skupiny zaměstnanců podle ustanovení § 5 NPI se zvyšují v závislosti na výši platové třídy a současně v závislosti na délce započítatelné praxe. **Délka této praxe je rozhodující pro určení konkrétního platového stupně v dané platové třídě.**

**Nárok na postup do vyššího platového stupně vzniká zaměstnanci prvním dnem měsíce, v němž dosáhne plné započítatelné doby stanovené pro platový stupeň, v němž je zařazen (§ 4 odst. 10 NPI).**



*Dosáhne-li proto např. zaměstnanec dvou let započítatelné praxe dnem 15. listopadu, vznikne mu nárok na zařazení do 3. platového stupně již dnem 1. listopadu, tedy v podstatě zpětně. Totéž platí s ohledem na nové znění ustanovení § 333 ZPr o počítání času, i u těch zaměstnanců, kteří dosáhnou rozhodné doby pro postup do vyššího platového stupně posledním dnem v kalendářním měsíci. I těmto zaměstnancům bude příslušet vyšší platový stupeň již od 1. dne kalendářního měsíce, v němž dosáhli potřebné délky započítatelné doby praxe.*

Způsob určování platových tarifů (platových stupňů) se tak vrací do podoby, v níž byl před nabytím účinnosti zákoníku práce, tj. před 1. 1. 2007. Důvodem je změna počítání dob, které s účinností od 1. 1. 2012 počínají prvním dnem a končí posledním dnem stanovené nebo sjednané doby. **Tento způsob počítání dob lze však uplatnit pouze na doby, které začaly běžet nejdříve od 1. 1. 2012. Započala-li proto doba potřebná pro postup do vyššího platového stupně běžet před 1. 1. 2012, bude se konec této doby posuzovat ještě podle ustanovení § 122 ObčZ 1964, a teprve doba následující podle právní úpravy nové.** Dojde proto v řadě případů k tomu, že zaměstnanci, jejichž doba praxe rozhodná pro zařazení do platového stupně počala běžet prvního dne kalendářního měsíce před 1. 1. 2012, nevznikne nárok posledním dnem příslušného kalendářního měsíce po uplynutí potřebné doby praxe, ale až 1. dnem kalendářního měsíce následujícího, a to přesto, že k dosažení potřebné doby praxe dojde po 1. 1. 2012.

Při vzniku pracovního poměru je, s ohledem na platnou právní úpravu, třeba, aby zaměstnavatel



- ověřil zaměstnancem prokázanou dobu praxe a dalších (náhradních) dob, které lze podle platových předpisů započítat pro určení platového stupně v příslušné platové třídě,
- určil započítatelnou praxi zaměstnance podle ustanovení § 4 NPI. Musí přitom vycházet ze zápočtu celých roků a kalendářních dnů praxe, popřípadě náhradních dob, zjištěných podle jejich skutečného trvání. Počet měsíců přesahujících celé roky praxe se převede na kalendářní dny podle počtu dnů v konkrétním kalendářním měsíci.
- podle dosažených let započítatelné praxe zařadí zaměstnance do platového stupně v příslušné platové třídě.

Při zařazení do platového stupně zaměstnavatel současně vypočte podle úpravy stanovené ustanovením § 333 ZPr den, kdy zaměstnanec dosáhne praxe potřebné pro postup do vyššího platového stupně.

Doba stanovená pro postup do vyššího platového stupně se liší v závislosti na výši tohoto platového stupně. Doba potřebná pro postup z prvního do druhého stupně činí 1 rok, z druhého do třetího a z třetího do čtvrtého 2 roky, ze čtvrtého do pátého až sedmého 3 roky, ze sedmého do osmého až desátého 4 roky a z desátého do jedenáctého až dvanáctého platového stupně 5 let započitatelné praxe.

Způsob stanovení doby započitatelné praxe určuje ustanovení § 4 NPI.

Podle této úpravy je třeba důsledně rozlišovat

- dobu praxe v oboru požadované práce započítávanou v plném rozsahu prokázané délky.
- dobu jiné praxe, kterou lze započítat v rozsahu maximálně do 2/3 její prokázané délky,
- doby, které fakticky prací nejsou, ale jsou výkonu praxe postaveny na roveň. Jde o doby dříve vykonávané vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby a péče o dítě nebo děti uvedené v ustanovení § 4 odst. 4 a 5 NPI.

Na rozdíl od právní úpravy platné do 31. 12. 2006 se doba praxe vykonané v oboru požadované práce vždy započítá v plném rozsahu bez ohledu na to, zda v době výkonu této praxe zaměstnanec splňoval nebo nesplňoval kvalifikační předpoklad stanovený pro platovou třídu, v níž byla tato praxe konána. Zápočet doby praxe v omezeném rozsahu 4/5, který musel být realizován v případech, kdy zaměstnanec sice vykonával praxi v oboru požadované práce, ale nesplňoval stanovený kvalifikační předpoklad počínaje dnem 1. 1. 2007, zcela odpadl. **Praxí v oboru požadované práce se rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce.**

Vzhledem k ustanovení § 10 NPI bylo proto třeba s účinností od 1. 1. 2007 dříve provedené zápočty v tomto směru revidovat a zaměstnancům, kterým byla doba praxe v oboru požadované práce krácena na 4/5 proto, že v době jejího výkonu nesplňovali stanovený kvalifikační předpoklad vzdělání, 1/5 doby tohoto druhu praxe připočítat.

**Při započítávání doby jiné praxe je naopak na řádném a objektivním posouzení a rozhodnutí zaměstnavatele, zda vůbec, a pokud ano, v jakém rozsahu tuto jinou praxi započte. Základním kritériem pro toto posouzení je míra její využitelnosti pro výkon požadované práce. Taková praxe může být započtena v jakémkoliv rozsahu nepřesahujícím 2/3 její celkové prokázané délky.**

Vzhledem k tomu, že rozsah zápočtu dob bezprostředně ovlivňuje výši platu zaměstnance, je třeba zápočtům věnovat maximální pozornost, dbát na to, aby veškeré rozhodné okolnosti byly řádně prokázány a aby rozhodnutí o zápočtu bylo relevantním způsobem odůvodněno, neboť v opačném případě by došlo k nesprávné aplikaci platových předpisů, jejímž důsledkem by bylo nesprávné stanovení platu zaměstnance a tím též porušení rozpočtové kázně.



**Doby vojenské služby a doby péče o dítě** se započítávají v rozsahu, v němž byly prokazatelně realizovány s tím, že jejich zápočet však **nesmí překročit maximální hranice určené pro jednotlivé případy příslušným zvláštním právním předpisem v době, kdy byl některý z druhů vojenské služby vykonán nebo kdy byla realizována péče o dítě nebo děti**. Délka možného zápočtu těchto dob je tak v průběhu času proměnná a závisí na zvláštních právních úpravách.

**Doba výkonu civilní vojenské služby je limitována rozsahem doby stanovené v době výkonu civilní služby pro vojenskou základní (náhradní) službu.**

**Pro zápočet dob péče o děti** je kromě toho stanovena ještě **další maximální hranice možného celkového zápočtu v rozsahu 6 let**.

Tyto limity započitatelné délky doby vojenské služby a péče o dítě nebo děti nelze v žádném případě překročit.

Při zápočtu dob vojenské služby a péče o dítě nebo děti je proto třeba vždy především zjistit dobu skutečného (faktického) jejich trvání, resp. skutečného výkonu vojenské služby nebo skutečné péče o dítě nebo více dětí.



Je-li faktická doba vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby kratší než stanovil v době jejich výkonu právní předpis pro základní (náhradní) vojenskou službu, je třeba započítat tuto dobu pouze v rozsahu skutečného výkonu!

Je-li faktická doba vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby rovna nebo delší než délka vojenské základní (náhradní) služby stanovená v době výkonu služby právním předpisem, je třeba provést zápočet maximálně v tomto „zákonném“ rozsahu vojenské základní (náhradní) služby. To platí i pro zápočet civilní služby, který je možno provést nejvýše v rozsahu stanoveném pro vojenskou základní (náhradní) službu.

Je-li celková doba (trvalé) péče o jedno dítě kratší než doba mateřské a rodičovské dovolené stanovená právním předpisem v době realizace této péče, je třeba započítat péči pouze v rozsahu její skutečné realizace.

Je-li celková doba (trvalé) péče o jedno dítě delší než doba mateřské a rodičovské dovolené stanovená právním předpisem v době realizace této péče, je třeba započítat péči o dítě nejvýše v tomto právním předpisem stanoveném (limitovaném) rozsahu.

Je-li souhrn celkové skutečné doby péče o dvě a více dětí v rozsahu dob mateřských a rodičovských dovolených spojených s narozením a následnou péčí o tyto děti stanoveném v době skutečné realizace péče právním předpisem delší než 6 roků, je třeba započítat pouze dobu 6 roků.



Totéž pravidlo platí i pro zápočet doby péče o nezletilé dítě dlouhodobě zdravotně těžce postižené, které nebylo umístěno v příslušném ústavu, nebo v případě kombinace péče o zdravé a postižené dítě (děti). Je-li proto doba péče v těchto případech delší než 6 roků, je třeba omezit celkovou (souhrnnou) dobu zápočtu doby skutečné péče na 6 roků.

Při péči o jedno dítě lze maximální dobu 6 roků započítat pouze v případě, že jde o nezletilé dítě dlouhodobě zdravotně těžce postižené, které nebylo umístěno v příslušném ústavu.

V případě maximálního limitu zápočtu 6 roků péče o děti je nerozhodné, zda jde o dobu péče o několik dětí postupně. Stejně tak je nerozhodné, zda jde o péči o děti zdravé nebo o nezletilé dítě těžce zdravotně postižené, které nebylo umístěno v příslušném ústavu, nebo o kombinaci obou případů.

Tuto posloupnost je nezbytné vždy důsledně dodržet. Větší rozsah zápočtu u těchto dob je vyloučen.

**Podmínkou zápočtu dob péče o zdravé dítě nebo děti současně je, aby se v době péče pečující osoba nepřipravovala v denním nebo prezenčním studiu na budoucí povolání (§ 4 odst. 6 NPI. V opačném případě dobu péče o dítě nebo děti, která byla realizována v souběhu s denním nebo prezenčním studiem pro účely stanovení platového tarifu započítat nelze.**

Není rozhodné, zda tyto doby byly „realizovány“ v rámci pracovního nebo služebního poměru nebo v rámci jiného pracovněprávního vztahu a k jakému zaměstnavateli, či nikoliv (např. v rámci výkonu své podnikatelské činnosti, v domácnosti apod.).

**Jde-li o zápočet týkající se zaměstnance, který pro zařazení do příslušné platové třídy nesplňuje kvalifikační předpoklad vzdělání, je nezbytné odečíst od souhrnu všech započitatelných dob doby uvedené v ustanovení § 4 odst. 7 NPI.**



Doba odpočtu se liší podle stupně vzdělání, který je pro příslušnou třídu, do níž je zaměstnanec zařazován, stanoven a podle počtu stupňů vzdělání mezi nejvyšším stupněm vzdělání stanoveným a stupněm vzdělání, kterého zaměstnanec skutečně dosáhl.

Odpočet není sankcí za neplnění vzdělání. Jeho smyslem je vyrovnat podmínky odměňování mezi zaměstnanci, kteří studiem, které je ze zápočtu do doby praxe vždy vyloučeno, stanoveného kvalifikačního předpokladu dosáhli a splnili tím jednu z podmínek stanovených platovým předpisem pro zařazení do příslušné platové třídy, a těmi, kteří studium neabsolvovali, čímž se jim rozsah praxe zvýšil.

**Podle ustanovení § 4 odst. 8 NPI se zaměstnanci, který nezískal započitatelnou praxi, nebo získal započitatelnou praxi kratší, než je doba, kterou mu měl zaměstnavatel odečíst (§ 4 odst. 7 NPI), prodlužuje doba stanovená pro postup do nejbližšího vyššího platového stupně o dobu, která mu nemohla být odečtena. S ohledem na ustanovení § 10 NPI musela být proto ke dni 1. 1. 2007 proveden nový zápočet dob praxe, rozhodných pro určení platového stupně.**

**Podle ustanovení § 4 odst. 8 nařízení vlády se zaměstnanci bez praxe, kterému má být v důsledku neplnění kvalifikačního předpokladu vzdělání realizován odpočet, pozastavuje postup do vyššího platového stupně na dobu praxe odpovídající době, která má být odpočtena + doba praxe nezbytná pro postup do vyššího platového stupně.**

Pokud takový zaměstnanec již získal určitou praxi, provede se u tohoto zaměstnance potřebný odpočet a zařadí se do platového stupně odpovídajícího délce započitatelné praxe po provedení odpočtu.

Pokud dosud získaná praxe je nižší než odpočet, který je třeba provést, odečte se celá dosavadní praxe a zaměstnanci se pozastaví postup do vyššího platového stupně na dobu do celkového rozsahu odpočtu + na dobu potřebnou pro postup do vyššího platového stupně.

**Pokud si zaměstnanec, kterému byla krácena doba praxe rozhodná pro stanovení platového stupně (platového tarifu) požadovanou kvalifikaci doplní, projeví se tato okolnost pouze do budoucna ode dne splnění kvalifikačního předpokladu, a to tím, že se mu k celkově dosažené délce započítané praxe dosažené k tomu dni připočte doba, která mu byla z tohoto důvodu odečtena podle ustanovení (§ 4 odst. 9 NPI). Doba praxe započtená ke dni jeho zařazení do platové třídy bez splnění kvalifikačního vzdělání se zpětně nepřepočítává.**

*Byl-li proto např. zaměstnanec, zařazený do platové třídy, pro kterou je platovým předpisem stanoven kvalifikační předpoklad vysokoškolského magisterského vzdělání, ač dosáhl pouze vzdělání bakalářského, zařazen do platového stupně na základě započítatelné doby praxe, od níž byla odpočtena doba 2 roků (§ 4 odst. 7 písm. d) NPI), v celkovém rozsahu 12 let, a po 3 letech další praxe v téže platové třídě po svém zařazení dosáhl vysokoškolského magisterského vzdělání (tj. dosáhl celkové započítatelné doby 15 roků), zvýší se v důsledku připočítání původně odpočtené doby praxe jeho celková započítatelná doba praxe rozhodná pro zařazení do platového stupně na 17 roků.*

**Pro určení doby rozhodné pro zařazení zaměstnance do platového stupně se doporučuje tento postup:**



- vyčlenit doby vojenské služby a péče o dítě (děti), které se vždy započítávají v platovém předpisu stanoveném rozsahu a které nepodléhají krácení podle ustanovení § 4 odst. 3 NPI,
- určit doby praxe vykonané v oboru požadované práce a stanovit rozsah jejich plného zápočtu,
- určit doby jiné praxe, posoudit míru její využitelnosti pro práci v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazován a rozhodnout o rozsahu zápočtu v rozmezí od 0 do 2/3 celkové doby jejího trvání,
- sečíst jednotlivé doby praxe určené postupem podle písm. a) až c),
- od takto zjištěné doby praxe odpočítat v případě neplnění kvalifikačního předpokladu vzdělání stanoveného pro platovou třídu, do které je zaměstnanec zařazován, počet roků podle ustanovení § 4 odst. 7 NPI,
- podle délky takto zjištěné celkové doby praxe zařadit zaměstnance do příslušného platového stupně,
- vyznačit dobu, po kterou je zaměstnanci pozastaven postup do nejbližší vyššího platového stupně v důsledku toho, že odpočet podle ustanovení § 4 odst. 7 NPI je vyšší než doba získané praxe.

Zápočet dob je nezbytné provést podle výše uvedených pravidel **vždy při každém novém zařazení do platové třídy**. Kompletní zápočet je proto třeba provést nejenom v případě, kdy je přijímán do pracovního poměru nový zaměstnanec, ale též vždy, když je zaměstnanec v rámci trvajících pracovního poměru přeřazován na základě změny druhu práce v pracovní smlouvě do jiné platové třídy. Není přitom rozhodující, zda jde o nové zařazení do vyšší nebo nižší platové třídy. Zápočet provedený při zařazení do původní platové třídy pozbývá platnosti a nemá žádný vliv na délku započítatelné doby určované pro platovou třídu, do níž je zaměstnanec nově zařazován. **Zápočet je nezbytné provést nově včetně všech případů krácení dob praxe a případných odpočtů roků pro neplnění kvalifikačního předpokladu stupně vzdělání stanoveného pro novou platovou třídu platovým předpisem, a to bez ohledu na to, jaký důsledek tento postup bude mít pro nové zařazení zaměstnance do platového stupně.**

Vzhledem k ustanovení § 10 NPI bylo proto třeba revidovat, kromě jiného, dříve provedené zápočty s účinností od 1. 1. 2007.

Podle ustanovení § 122 odst. 2 ZPr ve znění účinném od 1. 1. 2012 má kromě toho zaměstnavatel možnost určenému okruhu zaměstnanců určit **plat smluvní**. Jde o zaměstnance zařazené do 13 a vyšší platové třídy. Smluvní plat, na rozdíl od zvláštního způsobu určení platového tarifu jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele podle ustanovení § 6 NPI, zahrnuje veškeré složky, které podle zákoníku práce zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce náleží s výjimkou odměny za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu podle ustanovení § 134 ZPr a cílové odměny podle § 134a ZPr. Tento plat se určuje, na rozdíl od mimořádného způsobu stanovení platového tarifu podle ustanovení § 6 NPI smlouvou, tedy dvoustranným právním úkonem. Vzhledem k tomu, že jde o smlouvu, je třeba při jejím sjednávání postupovat podle ustanovení § 1724 a násl. občanského zákoníku. To platí i pro případné změny ve výši platu. Je-li smluvní plat ujednán, pak zaměstnanci náleží pouze jeho dohodnutá výše bez ohledu na rozsah dílčích nároků, na které by jinak zaměstnanci při odměňování podle obecných pravidel vznikl nárok.

Vnik nároku na plat určité výše v rámci konkrétní platové třídy musí být vždy řádně prokázán. O to více to platí u zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 ZPr, u nichž je plat poskytován z prostředků státního (veřejného) rozpočtu, neboť na nakládání s těmito finančními prostředky se vztahuje zejména zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů a zákon o rozpočtových pravidlech a zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.



**Organizační složka státu může nakládat s rozpočtovými prostředky pouze, má-li k tomu relevantní titul. Plat může být proto vyplácen pouze tehdy, jestliže je vznik nároku řádně a jednoznačně prokázán. Zaměstnanec je proto povinen vždy tvrzený nárok na započtení doby praxe a tím na zvýšení platového stupně, nebo na zkrácení doby postupu do vyššího platového stupně, řádně prokázat. Prokázat je třeba i existenci, povahu a délku dob vojenské služby a péče o dítě. Prokazovat existenci těchto rozhodných okolností je povinen zaměstnanec. Jestliže tedy zaměstnavatel o některé ze započitatelných dob neví, protože o existenci takové doby zaměstnanec zaměstnavatele žádným způsobem neinformoval, nebo sice informoval, ale skutečnou existenci takové doby neprokázal, jdou důsledky takového stavu k tíži zaměstnance.**

**Je-li existence jakékoliv doby započitatelné pro platové účely prokázána až v průběhu doby trvání pracovního vztahu, může zaměstnavatel provést příslušnou platovou úpravu pouze do budoucna. To platí vždy, tedy i při změně právní úpravy, pokud se v jejím důsledku např. zvyšuje rozsah započitatelné doby.**



1. Jaké jsou základní druhy započítatelných dob rozhodných pro stanovení platového stupně?
2. V jakém rozsahu se započítává doba praxe vykonaná v oboru požadované práce vykonané v době před dosažením stupně vzdělání stanoveného pro platovou třídu, do které je zaměstnanec zařazen?
3. Jaké jiné doby než doby praxe lze pro účely stanovení platového stupně zaměstnanci započítat?
4. K čemu slouží odpočet let praxe, jehož míra závisí na poměru dosaženého a požadovaného stupně vzdělání stanoveného pro konkrétní platovou třídu?
5. Jaké důsledky má skutečnost, že zaměstnanec zařazený do prvního platového stupně nesplňuje kvalifikační předpoklad vzdělání pro platovou třídu, do které je výjimečně zařazen.

## 2. 4. Odměňování podle § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. ↑

**Pravidla pro určení doby praxe rozhodné pro stanovení platového tarifu (platového stupně) uvedená v předchozí kapitole neplatí v případech, kdy se zaměstnavatel rozhodne stanovit pravidla pro stanovení platového tarifu odchylně způsobem stanoveným ustanovením § 6 NPI.**



Je třeba zdůraznit, že tento výjimečný způsob se vztahuje **pouze na určování platového tarifu, nikoliv tedy např. též na zařazování do platových tříd, na určování kvalifikačního předpokladu vzdělání apod.**

Podle tohoto ustanovení ve znění platném od 1. 11. 2014 může zaměstnavatel stanovit vnitřním platovým předpisem nebo dohodnout v kolektivní smlouvě (§ 305 ZPr), že zaměstnancům zařazeným do 1. až 5. platové třídy bude určován platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro 1 až 12 platový stupeň v příslušné platové třídě. Z dikce ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel není vázán při určování platového tarifu výší jednotlivých platových tarifů stanovených pro jednotlivé stupně v rámci příslušné platové třídy. Může proto určit zaměstnanci platový tarif jakoukoliv částkou v rozmezí platového tarifu prvního až 12 platového stupně.

Právní úprava je formulována **jako jednostranný úkon zaměstnavatele.**

Pro realizaci takového úkonu nejsou stanovená platovým předpisem žádná pravidla ani podmínky. Je proto výhradně věcí zaměstnavatele, jakým způsobem k aplikaci tohoto ustanovení přistoupí. Jediným, i když zcela zásadním **korektivem jsou obecné zásady pracovněprávních vztahů, zejména pak zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci, zákaz diskriminace a zásada poskytování stejného platu nebo stejné mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty (§ 1a a 110 ZPr).** Z těchto důvodů lze jen **doporučit, aby před realizací takového způsobu stanovování platového tarifu zaměstnavatel pečlivě zvážil rozsah a podmínky, za kterých bude tímto způsobem postupovat a aby si pro tento postup stanovil rozumná a odůvodnitelná pravidla.**

Ustanovení § 6 NPI upravuje pouze zvláštní způsob stanovení platového tarifu v příslušné platové třídě. Pokud při tomto způsobu určení platového tarifu vznikne zaměstnanci nárok na jakoukoliv další náležitost spojenou s pracovněprávním vztahem, tyto nároky mu náleží vedle stanoveného platového tarifu.

**Je-li zvolen tento způsob pravidel pro stanovení platového tarifu, je postup podle obecné úpravy provedené platovými předpisy vyloučen.**

**Zvláštní a obecnou úpravu určování platového tarifu nelze kombinovat.** Má-li být proto některé pravidlo pro určování platového tarifu stanovené platovými předpisy použito i pro tyto případy, musí být takové pravidlo zahrnuto do podmínek aplikace § 6 NPI stanovených zaměstnavatelem. Nestane-li se tak, obecnou úpravu obsaženou v platových předpisech nelze použít.

**Podle znění § 6 NPI účinného do 31. 10. 2014 bylo tento zvláštní způsob určování platového tarifu možno aplikovat na všechny zaměstnance bez ohledu na to, do jaké platové třídy jsou zařazeni. Platový tarif bylo přitom možno stanovit jak vyšší, než odpovídá jeho dosavadní výši podle započitatelné praxe, tak i nižší.**

**Zaměstnavatel byl při tomto způsobu stanovení platového tarifu omezen jen pravidlem uvedeným v ustanovení § 4a odst. 1 ZPr. Nemohl proto stanovit platový tarif nižší než platový tarif v 1. platovém stupni a vyšší než platový tarif ve 12. platovém stupni platové třídy, do které byl zaměstnanec zařazen.**

**Podle přechodného ustanovení nařízení vlády č. 224/2004 Sb., kterým bylo ustanovení § 6 NPI novelizováno je třeba nově stanovit platový tarif všem zaměstnancům, kterým byl platový tarif stanoven podle tohoto ustanovení v době do 31. 10. 2014.**

**Zaměstnancům, kterým byl takto stanoven platový tarif nižší, než odpovídá délce započitatelné praxe, je třeba s účinností od 1. 11. 2014 stanovit platový tarif podle délky započitatelné praxe.**



**Zaměstnancům, kterým byl stanoven platový tarif podle § 6 NPI ve znění do 31. 10. 2014 vyšší než odpovídá délce započitatelné praxe, je třeba porovnat výši takto stanoveného platového tarifu s tarify stanovenými v příloze NPI pro platovou třídu, do které je zaměstnanec zařazen, a zaměstnanci stanovit s účinností od 1. 11. 2014 platový tarif, který je svoji výší nejbližší platovému tarifu, který byl zaměstnanci stanoven podle § 6 NPI. Může se proto jednat jak o platový tarif nižší, tak o platový tarif vyšší. Tento platový tarif bude zaměstnanci náležet až do doby, kdy dosáhne délky započitatelné praxe pro zařazení do vyššího platového stupně, než který mu byl takto stanoven podle přechodného ustanovení cit. nařízení vlády.**

1. Co je cílem nové úpravy obsažené v § 6 NPI?
2. K čemu musí zaměstnavatel zejména přihlížet, chce-li zaměstnance odměňovat podle § 6 NPI?
3. Jaký je vztah mezi způsobem odměňování podle § 4 NPI a odměňováním podle § 6 NPI?



## **2. 5. Příplatek za vedení ↑**

**Příplatek za vedení je příplatkem nárokový. Podmínky vzniku nároku na tento příplatek a jeho výši stanoví výhradně zákoník práce.**

Příplatkem se oceňuje celková náročnost řídicí práce vedoucího zaměstnance. Tento aspekt činnosti vedoucího zaměstnance nemá nic společného s jeho zařazením do platové třídy, které je ovládáno zcela odlišnými pravidly.

**Do platové třídy nelze proto zaměstnance zařazovat s přihlédnutím k tomu, zda, či jakou vedoucí funkci zastává,** ale vždy pouze s ohledem na nejnáročnější činnost, která je na něm zaměstnavatelem požadovaná v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě nebo v dohodě o podmínkách výkonu pracovního poměru v případě funkce, u které se pracovní poměr zakládá jmenováním, nebo s ohledem na zařazení nejvýše zařazeného podřízeného zaměstnance, nevykonává-li vedoucí zaměstnanec práci náročnější.

Stejně tak platí, že výše **příplatku za vedení nemá nic společného s náročností vykonávané práce, resp. se zařazením zaměstnance do platové třídy. Pro jeho výši je rozhodující pouze kritéria uvedená v ustanovení § 124 odst. 1 a 3 ZPr, tj. stupeň řízení v rámci organizační struktury zaměstnavatele v kombinaci s náročností řídicí práce.**

Náročnost řídicí práce se posuzuje především podle organizační složitosti řízených pracovních procesů a počtu řízených zaměstnanců.

Nárok vzniká ode dne, v němž se zaměstnanec stal vedoucím zaměstnancem nebo zaměstnancem uvedeným v ustanovení § 124 odst. 4 ZPr. Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. tento institut neupravuje.

**Pro vznik nároku na příplatek za vedení není rozhodné, zda se pracovní poměr vedoucího zaměstnance zakládá pracovní smlouvou nebo jmenováním (§ 33 odst. 3, § 364 odst. 3 ZPr).**

**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 řídit 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.**

S postavením vedoucího zaměstnance jsou, kromě obecných povinností stanovených při výkonu práce na základě pracovního poměru pro všechny zaměstnance zejména v ustanovení § 38 a 301 ZPr, spojeny i zvláštní povinnosti podle ustanovení § 302 ZPr.



**Zaměstnanci uvedení v ustanovení § 124 odst. 4 ZPr, byť mají oprávnění řídit a kontrolovat práci určitého okruhu zaměstnanců v rámci příslušného organizačního útvaru i zvláštní nárok na příplatek za vedení, 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). **Nárok na příplatek za vedení těmto zaměstnanců vznikne pouze tehdy, jsou-li splněny současně všechny podmínky v ustanovení uvedené.** Kromě rozsahu v § 124 odst. 4 ZPr uvedených oprávnění ve vztahu k řízeným zaměstnancům a okolnosti, že nejde o vedoucího zaměstnance ve smyslu ustanovení § 11 ZPr, je další zásadní podmínkou, aby oprávnění spojená s touto pracovní pozicí vyplývaly z organizačních předpisů. Tato podmínka proto nebude splněna, jde-li např. o rozhodnutí zaměstnavatele učiněné ad hoc, nebo sice určující okruh takových pracovních pozic obecně, avšak nikoliv formou organizačního předpisu (jeho změny). Podmínky pro vznik nároku na příplatek za vedení v těchto případech nejsou proto splněny tehdy, není-li okruh pracovních pozic, s nimiž je nárok spojen, vymezen předem a relativně trvale.



**Příplatek za vedení náleží i zaměstnancům, kteří na základě pověření zastupují nepřítomné vedoucí zaměstnance nebo vedoucí funkce dočasně neobsazené.** I těmto zastupujícím zaměstnancům, kterým do 31. 12. 2006 náležel samostatně upravený příplatek za zastupování, náleží od 1. 1. 2007 příplatek za vedení podle ustanovení § 124 odst. 3 ZPr.



Okruh vedoucích funkcí, v nichž se pracovní poměr zakládá jmenováním, upravuje ustanovení § 73 ve spojení s § 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.

K vývoji názorů na interpretaci ustanovení § 33 odst. 3 ZPr a ke zvláštní úpravě vzniku a zániku pracovního poměru zakládaného jmenováním srov. Poznámky k ustanovením § 33 až 39.

Výše příplatku je pro jednotlivé řídicí úrovně stanovena v rozpětí. Základní nárok vzniká vždy ve výši spodní hranice tohoto rozpětí. Zda bude zaměstnanci určen příplatek za vedení vyšší, závisí výhradně na rozhodnutí zaměstnavatele. Při rozhodování o jeho výši je třeba přihlídnout k nárokům, které na vedoucího zaměstnance řízení svěřeného útvaru vzhledem k jeho velikosti, organizaci a povaze svěřené působnosti objektivně klade, a k odpovědnosti s funkcí spojené tak, aby byl důsledně respektován princip rovného zacházení se zaměstnanci, princip stejné odměny za práci stejné nebo srovnatelné hodnoty a zákaz přímé i nepřímé diskriminace.

Možnou úroveň výše příplatků za vedení stanoví pro všechny případy, v nichž může nárok na tento příplatek vzniknout, přímo ustanovení § 124 odst. 3 ZPr.

**Procentní vyjádření možného rozpětí příplatků za vedení zajišťuje jeho „valorizaci“ v závislosti na změnách výše platových tarifů. Zatímco tato souvislost mezi výší rozpětí a platovými tarify je namístě, nelze procentem z platového tarifu stanovovat individuální příplatky za vedení. Důvodem je okolnost, že výše příplatku za vedení vyjadřuje pouze náročnost řídicí práce, která nemá nic společného se zvyšováním platových tarifů. Byl-li by příplatek za vedení stanoven vedoucímu zaměstnanci procentem z platového tarifu, docházelo by zpravidla k jeho zvyšování, aniž by se změnily podmínky, pro které je přiznáván.** Takový postup je v rozporu s právní úpravou a s jejím smyslem. Příplatek za vedení by tedy měl být přiznán konkrétnímu vedoucímu zaměstnanci konkrétní částkou v rámci procentně vyjádřeného rozpětí.



**Příplatek za vedení nemůže být stanoven vyšší nebo nižší než je horní nebo spodní hranice příplatku vymezená zákonem.** Rozpětí se vypočítává z nejvyššího platového stupně té platové třídy, do které je zařazen vedoucí zaměstnanec, o jehož příplatek za vedení se jedná. Zaměstnavatel může proto mít pro vedoucí zaměstnance na stejných stupních řízení k dispozici různé rozpětí, a to v závislosti na povaze prací vykonávaných buď samotnými vedoucími zaměstnanci, nebo zaměstnanci jim podřízenými (§ 123 odst. 3 ZPr). Ani v rámci stejného rozpětí pak nemusí mít vedoucí zaměstnanci na stejném stupni řízení shodný příplatek za vedení, pokud mají rozdílnou náročnost řídicí práce.

Vzhledem k tomu, že kromě výše uvedených možných případů je rozpětí příplatku za vedení pro jednotlivé stupně řízení stanovena tak, že se v určité hladině překrývají, je rozhodnutí o spravedlivém odměňování vedoucích zaměstnanců příplatkem za vedení při důsledném respektování všech základních zásad pracovněprávních vztahů poměrně složitá otázka, vyžadující podrobné věcné a objektivní posouzení.

Při určování konkrétního příplatku za vedení je také nezbytné věnovat pozornost výčtu funkcí uvedených v ustanovení § 124 odst. 3 ZPr v jednotlivých stupních řízení, a to zejména s ohledem na vedoucí organizačních složek státu a statutární orgány ostatních zaměstnavatelů.

Příplatky za vedení je nezbytné poskytovat ve struktuře a výši odpovídající skutečnému a věcně odůvodněnému organizačnímu členění zaměstnavatele. Za účelem dosažení vyššího stupně řízení není možno vytvářet účelově pouze formální stupně řízení. Taková rozhodnutí by bylo možno za určitých podmínek považovat za neplatná pro obcházení právního předpisu a jejich dopad by se mohl projevit i v oblasti odpovědnosti za řádné hospodaření s rozpočtovými prostředky.

## 2. 6. Zastupování ↑

Podle ustanovení § 124 odst. 2 písm. a) ZPr náleží příplatek za vedení **i zaměstnanci-zástupci vedoucího, který zastupuje vedoucího zaměstnance trvale v plném rozsahu jeho řídicí činnosti. Jde o zaměstnance, u kterého je zastupování součástí výkonu jeho práce.** Výše příplatku se v tomto případě stanoví v rámci rozpětí stanoveného pro příplatek za vedení pro stupeň řízení o jeden stupeň nižší, než na kterém vykonává funkci zastupovaný vedoucí zaměstnanec. Má-li proto např. vedoucí zaměstnanec v třetím stupni řízení svého „trvalého“ zástupce, náleží tomuto zástupci příplatek za vedení stanovený v rámci rozpětí pro druhý stupeň řízení.

Podle ustanovení § 124 odst. 2 písm. b) ZPr náleží příplatek za vedení **i zaměstnanci, který vedoucího zaměstnance zastupuje od hoc na základě rozhodnutí zaměstnavatele o zastupování.** Na rozdíl od případu trvalého zastupování podle ustanovení § 124 odst. 2 písm. a) ZPr náleží v tomto případě zastupujícímu zaměstnanci po dobu řádného zastupování příplatek za vedení ve stejné výši, která náleží zastupovanému vedoucímu zaměstnanci.

O zastupování jde v případě, kdy zastupovaná funkce není buď vůbec obsazena, nebo vedoucí zaměstnanec, který tuto funkci zastává, ji nevykonává z důvodu své dlouhodobější nepřítomnosti (překážky v práci, pracovní cesta apod.). **Aby šlo o řádné zastupování se vznikem nároku na příplatek za zastupování, musejí být splněny současně tyto podmínky:**

- Zastupování musí být především realizováno na příkaz příslušného vedoucího zaměstnance. O tom, že zaměstnanec bude zastupovat jiného zaměstnance, nemůže proto rozhodnout zaměstnanec sám.
- Musí jít o zastupování v plném rozsahu řídicích činností spojených s výkonem zastupované funkce. Nárok na příplatek za zastupování proto nevznikne v případě, kdy by byl zaměstnanec pověřen výkonem pouze některých řídicích činností, nebo pouze výkonem jiných než řídicích kompetencí vedoucího zaměstnance. Na druhé straně ovšem jde o řádné zastupování i v případě, kdy zaměstnanec po dobu zastupování, vzhledem k objektivním potřebám a úkolům plněným po dobu zastupování, nevykonává fakticky veškeré řídicí kompetence. Musí však být k jejich výkonu v plném rozsahu pověřen.
- Pověření ke komplexnímu zastupování směřuje k zastupování zaměstnance, vykonávajícího funkci na vyšším stupni řízení, než na které se nachází zastupující. Z dikce ustanovení tedy vyplývá, že o zastupování se může jednat pouze, jsou-li zastupování nadřízení vedoucí zaměstnanci, tedy vedoucí zaměstnanci podle ustanovení § 11 ZPr. Vzhledem k dikci ustanovení § 124 odst. 2 písm. b) ZPr jde o zastupování i v případech, kdy vyššího vedoucího zaměstnance zastupuje jiný vedoucí zaměstnanec, který však působí na nižším stupni řízení, i v případech, kdy zastupujícím je zaměstnanec, který sice vedoucím zaměstnancem není, ale vzniká mu nárok na příplatek za vedení podle ustanovení § 124 odst. 4 ZPr. O zastupování se naopak nejedná v případech, kdy je zastupován zaměstnanec uvedený v ustanovení § 124 odst. 4 ZPr, kterému sice za splnění v ustanovení uvedených podmínek náleží příplatek za vedení, který však přesto vedoucím zaměstnancem ve smyslu výše uvedených ustanovení zákoníku práce a zákona o platu není.

Všechny uvedené podmínky musí být splněny současně. Teprve v takovém případě je možno hovořit o zastupování, s nímž je spojena možnost vzniku nároku na příplatek za zastupování.

Aby však nárok na příplatek za zastupování skutečně vznikl, je kromě toho nutné, aby zastupování trvalo po dobu delší než čtyři týdny. Je-li tato podmínka splněna, nárok na příplatek za zastupování vzniká dnem následujícím po uplynutí čtyř týdnů, a to zpětně ode dne, který byl rozhodnutím příslušného vedoucího zaměstnance určen jako den zahájení zastupování, a trvá do skončení zastupování. Zastupování končí dnem uvedeným v rozhodnutí toho, kdo o zastupování rozhodl, nebo dnem předcházejícím dnu, kterým byla dosud neobsazená funkce obsazena, nebo v němž zastupovaný pokračuje v přerušném výkonu své funkce. Netrvá-li zastupování celé čtyři týdny nebo trvá-li pouze čtyři týdny, jde sice za splnění výše uvedených podmínek o řádné zastupování, avšak zastupujícímu nárok na příplatek za zastupování nevznikne. V průběhu čtyř týdnů (nebo též v případě zastupování trvajícím po delší dobu) je však nezbytné, aby zastupování bylo skutečně vykonáváno. Byla-li by tato doba např. dobou dlouhodobější nepřítomnosti zastupujícího „v práci“, podmínky pro vznik nároku na plat při zastupování by splněny nebyly. Krátkodobá nepřítomnost zastupujícího (krátkodobé nevykonávání zastupování) z objektivních důvodů vzniku nároku nebrání.

Zastupování podle ustanovení § 124 zákoníku práce se může týkat pouze vedoucích zaměstnanců.

**Podstatou zastupování s nárokem na příplatek za vedení je převzetí řídicích činností zastupovaného vedoucího zaměstnance v plném jejich rozsahu [§ 124 odst. 2 písm. b) zákoníku práce].** Nikoliv tedy převzetí jakékoliv jiné pracovní činnosti, kterou zastupovaný jinak, kromě své řídicí činnosti, případně vykonává v rámci dohodnutého druhu práce.

**Zastupujícímu se rozhodnutím o pověření zastupováním na dobu zastupování o tyto řídicí činnosti rozšiřuje ex lege jeho dosavadní druh práce. Toto rozšíření je při splnění dalších podmínek po dobu zastupování kompenzováno příplatkem za vedení zastupovaného,** namísto případně přiznaného příplatku za vedení, který náležel zastupujícímu. Nejsou-li zákonem stanovené podmínky splněny, pak jde sice o faktické zastupování (a tedy o určité rozšíření dosavadního druhu práce), ale bez nároku na finanční kompenzaci.

Zastupování způsobuje pouze rozšíření dosavadního druhu práce zastupujícího o řídicí činnosti spojené s pozicí zastupovaného. Původní druh práce zastupujícího zůstává beze změny. Zastupující je povinen druh práce vykonávat současně s povinnostmi vyplývajícími ze zastupování.

Zastupování přichází v úvahu pouze tehdy, je-li zastupovaná pozice zpravidla dlouhodoběji neobsazena, nebo není vykonávána pro nepřítomnost zastupovaného.

**Otázka struktury a počtu jednotlivých platových tříd s institutem zastupování nesouvisí, neboť se odvíjí výhradně od sjednaného druhu práce a v jeho rámci od nenáročnější činnosti, kterou zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje.** Počet jednotlivých platových tříd v konkrétním útvaru proto závisí pouze na tom, kolika zaměstnanců se stejným druhem práce a určenou shodnou nejnáročnější činností je třeba k plnění konkrétních úkolů v rámci působnosti útvaru.

Podmínka trvání zastupování po dobu delší než čtyři týdny je splněna i tehdy, jestliže v průběhu doby nepřetržitého zastupování potřebné pro vznik nároku dojde na základě rozhodnutí zaměstnavatele ke změně zastupovaného vedoucího zaměstnance, pokud zastupování následujícího zastupovaného bezprostředně navazuje na zastupování zastupovaného předchozího.

Po splnění čtyř týdnů nepřetržitého zastupování vznikne v takovém případě zastupujícímu nárok na příplatek za vedení náležející prvnímu zastupovanému po dobu, po kterou tohoto vedoucího zaměstnance v době rozhodné pro vznik nároku zastupoval. Po zbývajících dobu nepřetržitého zastupování pak vzniká zastupujícímu nárok na příplatek za vedení, který náleží zastupovanému následujícímu.

Totéž platí i pro změny v zastupování, k nimž dojde po uplynutí doby rozhodné pro vznik nároku na plat při zastupování.

Zastupuje-li neobsazené místo vedoucího zaměstnance zaměstnanec, který má trvalé zastupování jako součást pracovních povinností na základě pracovní smlouvy, a přestane-li v průběhu zastupování tato jeho povinnost z pracovní smlouvy vyplývat, vznikne mu dnem následujícím po zániku této povinnosti nárok na příplatek za vedení zastupovaného za podmínky, že doba zastupování na základě původně zastávané funkce překročila 4 týdny.

Rozhodující je doba skutečného zastupování.

Okolnost, že zaměstnanec zastupuje na základě svých pracovních povinností je rozhodující jen pro posouzení nároku na příplatek za vedení.

Trvá-li nepřetržitě zastupování i poté, co zastupování přestalo být součástí pracovních povinností zastupujícího, nejde o nové zastupování, které by bylo třeba posuzovat samostatně.

Uvedení okolnosti, že zaměstnanec soudu a soudce zastupuje v případě nepřítomnosti nebo jiné okolnosti jiného zaměstnance nebo soudce v rozvrhu práce soudu (§ 40 až 45 SSZ) není rozhodnutím zaměstnavatele o konkrétním faktickém zastupování. Tyto osoby fakticky v rozvrhu práce označené zaměstnance nebo soudce trvale a nepřetržitě nezastupují. Jde pouze o vymezení okruhu osob, které je možno v případě potřeby zastupování pověřit. Teprve na základě takového pověření je institut zastupování, včetně případného vzniku nároku na příplatek za vedení [§ 124 odst. 2 písm. b) ZPr] nebo na příslušné zvýšení platového koeficientu (§ 28 odst. 6 zákona č. 236/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů), realizován.

Pověření zastupování nelze realizovat tak, aby vyvolávalo řetězovou reakci ve vzájemném zastupování zaměstnanců. Zaměstnanec, který je pověřen v souladu se zákonem zastupování, vykonává kompetence se zastupování spojené společně s kompetencemi spojenými s jeho dosavadní funkcí. Nelze proto pověřit dalšího zaměstnance zastupováním toho, kdo byl zastupováním jiného již pověřen. Stejně tak nelze pověřit zastupováním vyšší vedoucí funkce zaměstnance v případě, kdy u zaměstnavatele existuje jiný zaměstnanec, u něhož je zastupování tohoto vedoucího zaměstnance jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy.

Jde-li o případ, kdy zastupujícím je vedoucí zaměstnanec na nižším stupni řízení než zastupovaný vedoucí zaměstnanec, nebo zaměstnanec, který vedoucím zaměstnancem na určitém stupni řízení sice není, ale má nárok na příplatek za vedení podle ustanovení § 124 odst. 4 ZPr, náleží mu po dobu zastupování pouze příplatek za zastupování ve výši určené zaměstnavatelem. Jeho dosavadní příplatek za vedení mu po dobu zastupování nenáleží. Nárok na „původní“ příplatek za vedení se obnovuje dnem následujícím po skončení zastupování.

**V souvislosti se zastupováním je třeba upozornit na v praxi se vyskytující pojem „pověření výkonem funkce“. Tento pojem není pojmem právním. Je ho proto třeba interpretovat ve vztahu ke každému konkrétnímu případu podle skutečné jeho povahy a záměru zaměstnavatele, který ho použil.**



**Může se proto jednat jak o rozhodnutí o zastupování, tak o trvalé obsazení funkce jmenováním.**

1. Jaké jsou podmínky pro vznik nároku na příplatek za vedení při zastupování na základě rozhodnutí zaměstnavatele ad hoc?
2. Jaké důsledky má rozhodnutí o zastupování pro zastupujícího?
3. Za jakých podmínek vzniká trvalý nárok na příplatek ze vedení?



## 2. 7. Odměna ↑

Podle ustanovení § 134 ZPr lze odměnu poskytnout za splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu.

Na poskytnutí odměny není ani za splnění uvedených podmínek právní nárok.

Je-li však o poskytnutí odměny řádně zaměstnavatelem rozhodnuto, stává se určená výše odměny nárokem zaměstnance. Zaměstnavatel nemůže své rozhodnutí o poskytnutí odměny následně negovat (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 537/2004).

## 2. 8. Cílová odměna ↑

Pro cílovou odměnu je především důležité přesné vymezení úkolů, za jejichž splnění odměna náleží, přesné vymezení hodnocených ukazatelů. Správnost postupu a způsob stanovení hodnocených kritérií bude jedním z rozhodujících faktorů při posuzování, zda nárok na tuto odměnu vznikl nebo ne.

Podmínkou vyplacení cílové odměny je trvání pracovního poměru zaměstnance až do splnění stanoveného úkolu.

I na vypsání podmínek této odměny a na celkový způsob realizace tohoto institutu se vztahují základní zásady pracovněprávních vztahů (§ 1a a § 16 a 17 ZPr).

## 2. 9. Osobní příplatek ↑

**Osobní příplatek je nástrojem k ocenění dlouhodobého velmi dobrého pracovního výkonu zaměstnance, k ohodnocení náročnosti vykonávané práce nebo plnění většího rozsahu pracovních úkolů v porovnání s ostatními zaměstnanci.** Osobní příplatek by tedy měl být přiznán pouze těm zaměstnancům, kteří vykonávají práci nadstandardním způsobem.

**V rozporu s účelem osobního příplatku je, pokud slouží k plošnému zvyšování nebo vyrovnávání příjmové úrovně zaměstnanců. Takový přístup neodpovídá ani požadavku poskytovat za vykonanou práci spravedlivou odměnu (Čl. 28 odst. 1 LPS).**



Zaměstnavatel může zaměstnanci osobní příplatek přiznat pouze tehdy, jestliže jsou uvedená kritéria objektivně splněna. Splnění těchto podmínek však nezakládá na přiznání osobního příplatku nárok. Z tohoto pohledu jde o institut nenárokový. Je pouze věcí zaměstnavatele, zda k takovému rozhodnutí přistoupí či nikoliv. Stejně tak je pouze jeho věcí, v jaké celkové úrovni osobní příplatek přizná, rozhodne-li se k využití tohoto institutu. V tomto směru je vázán pouze maximálními hranicemi, které pro jednotlivé skupiny zaměstnanců stanoví ustanovení § 131 ZPr. Rozhodnutí o tom bude záviset na množství pro tento účel disponibilních mzdových prostředků a na celkovém hodnocení způsobu výkonu práce zaměstnanců. Při rozhodování o výši osobních příplatků je, kromě výše zmíněného ústavního požadavku na poskytování spravedlivé odměny za vykonanou práci, nezbytné současně důsledně respektovat zákaz diskriminace, princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz zneužívání práva k újmě druhé strany pracovního vztahu (§ 13 a 14 ZPr) a zásadu poskytování stejné odměny za stejnou práci nebo práci srovnatelné hodnoty (§ 110 odst. 1 ZPr).

Jde-li o přiznání osobního příplatku zaměstnanci zařazenému do desáté a vyšší platové třídy ve výši přesahující 50% nejvyššího platového tarifu v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, musí být splněna podmínka, že jde o vynikajícího všeobecně uznávaného odborníka. Z dikce ustanovení § 131 odst. 2 ZPr lze dovozovat, že ke splnění podmínky nepostačuje pouze subjektivní hodnocení zaměstnance zaměstnavatelem.

**Splnění konkrétních podmínek pro přiznání osobního příplatku musí být vždy vyjádřeno též proto, že podle ustanovení § 136 odst. 2 ZPr je zaměstnavatel povinen vydat o tom zaměstnanci platový výměr a uvést v něm písemné odůvodnění platového opatření.**



Osobní příplatek je třeba v rámci platovým předpisem vymezeného maximálního limitu pro jednotlivé kategorie zaměstnanců **stanovit v konkrétní výši, která vyjadřuje míru ocenění kvality, náročnosti a rozsahu práce vykonávané zaměstnancem.**

Stanovení osobního příplatku procentem z nejvyššího platového tarifu stanoveného pro platovou třídu, do které zaměstnanec je zařazen, není správné. Ve svém důsledku totiž vede k automatickému zvyšování osobního příplatku v důsledku zvyšování platových tarifů novelizacemi nařízení vlády č. 564/206 Sb., tedy z důvodů, které nemají nic společného s vývojem úrovně kvality, náročnosti a rozsahu zaměstnancem vykonávané práce a jejím hodnocením zaměstnavatelem. Takový postup je proto možno považovat za postup, který je v rozporu s platovým předpisem.

**Procentní vyjádření výše osobního příplatku v ustanovení § 131 ZPr je proto třeba považovat pouze za vymezení maximálních limitů, nikoliv za úpravu způsobu jejího určování.** Vyjádření přiznané nominální částky osobního příplatku procentem je samozřejmě možné a slouží k posuzování obecné úrovně hladiny osobních příplatků u zaměstnavatele nebo mezi jednotlivými zaměstnavateli a k nezbytnému sledování relací.

Stejně tak není možné stanovovat osobní příplatek na dobu určitou. I takový postup je v rozporu s povahou tohoto příplatku a jeho charakteristikou.

I když s účinností od 1. 1. 2007 již právní úprava osobního příplatku neobsahuje výslovnou úpravu podmínek, za kterých lze osobní příplatek zvýšit, snížit nebo odejmout, z jeho povahy vyplývá, že snížení a odejmutí osobního příplatku musí být vždy objektivně odůvodněno změnou podmínek, za kterých byl přiznán. Každé změně osobního příplatku by proto mělo předcházet hodnocení zaměstnance, a to v kontextu výkonnosti ostatní zaměstnanců zaměstnavatele. Za důvod ke snížení osobního příplatku proto nelze považovat automaticky samotnou okolnost, že zaměstnavatel nemá v určitém čase dostatek finančních prostředků na vyplácení osobních příplatků již přiznaných. Je věcí zaměstnavatele, aby i z tohoto ekonomického pohledu včas a odpovědně uvážil, jakou mzdovou politiku bude realizovat a předvídal možný vývoj a jeho dopady a i z tohoto pohledu přistupoval k přiznávání osobních příplatků v souladu s jejich účelem.

Vzhledem k tomu, že posouzení zda uvedená kritéria pro přiznání osobního příplatku jsou či nejsou splněna, záleží výhradně na podmínkách u konkrétního zaměstnavatele a na jeho rozhodnutí, je nepochybné, že nastoupí-li k zaměstnavateli poprvé nový zaměstnanec, který byl původně zaměstnán u jiného zaměstnavatele, je na místě rozhodovat o případném přiznání osobního příplatku až po uplynutí určité doby, potřebné k posouzení, zda tento nový zaměstnanec v porovnání se zaměstnanci ostatními podmínky pro přiznání osobního příplatku i u nového zaměstnavatele splňuje či nikoliv. Totéž platí o to více v případech, kdy v důsledku změny zaměstnavatele vykonává zaměstnanec u nového zaměstnavatele odlišný druh práce než u zaměstnavatele původního. Je-li však osobní příplatek zaměstnanci přiznán a zaměstnanec pouze přechází v rámci zaměstnavatele na jinou pracovní pozici, není nezbytné dosud přiznaný osobní příplatek odnímat, zejména pak za situace, kdy v nové pracovní pozici zaměstnanec vykonává v podstatě shodný nebo obdobný druh práce, resp. v případech, nevykonává-li práci svoji podstatou od původní práce zcela odlišnou. Pro odnětí nebo snížení osobního příplatku by za této situace nebyl ani právní důvod, neboť u tohoto zaměstnance nedochází k dlouhodobějšímu poklesu rozsahu a kvality pracovní aktivity, k jejímuž ocenění byl osobní příplatek přiznán. Je třeba vzít v úvahu i skutečnost, že osobní příplatek nestanovují vedoucí zaměstnanci jednotlivých organizačních útvarů, ale zaměstnavatel, který též s konečnou platností posuzuje úroveň plnění pracovních úkolů ve vztahu k podmínkám stanoveným platovým předpisem pro možnost přiznání a změn ve výši osobního příplatku ve vztahu ke všem ostatním zaměstnancům.

Totéž platí i pro případy obdobných změn pracovního zařazení i při změně zaměstnavatele, jde-li např. o změny v rámci resortu, vykonává-li zaměstnanec u nového zaměstnavatele shodný nebo obdobný druh práce, a je-li již kvalita práce zaměstnance oběma subjektům (původnímu i novému zaměstnavateli) z celkového průběhu pracovního poměru zaměstnance známa. Při posuzování těchto otázek je třeba vzít v úvahu i skutečnost, že důvodem takové změny zaměstnavatele nebo pracovní pozice je zpravidla právě již osvědčená kvalita zaměstnance. V těchto případech je však nepochybně třeba posoudit úroveň osobního příplatku ve vztahu k obecným poměrům u nového zaměstnavatele v zájmu zachování odpovídajících platových relací. Úvaha o případné změně výše již přiznaného osobního příplatku je za výše uvedených okolností namístě až tehdy, nevykazuje-li zaměstnanec v nové pracovní pozici (se shodným nebo obdobným druhem práce) takovou kvalitu a rozsah práce, pro kterou mu byl osobní příplatek dříve přiznán.

1. Jaké jsou obecné podmínky pro přiznání osobního příplatku?
2. Ve kterých případech může být přiznán osobní příplatek až do výše 100% nejvyššího platového tarifu příslušné platové třídy?
3. Kdy lze změnit výši přiznaného osobního příplatku.





## 3. Náhrada při přijetí, přeložení a při dočasném přidělení (JUDR. Jiří Kocourek)

### Obsah kapitoly

### Text kapitoly

### 3. 1. Náhrada při přijetí, přeložení a při dočasném přidělení zaměstnance ↑

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.

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 pracovním poměru [§ 33 a násl. a § 152 písm. f) ZPr] upravuje ustanovení § 177 a 178 ZPr.

Vzhledem k tomu, že ustanovení § 177 ZPr neobsahuje zvláštní úpravu poskytování náhrad při dočasném přidělení zaměstnanců uvedených v § 109 odst. 3 ZPr, náleží těmto zaměstnancům náhrady podle ustanovení § 165 ZPr.

Posledně uvedené nároky mohou vzniknout pouze za podmínky, 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 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 pro pracovněprávní účely upravuje ustanovení § 347 odst. 5 ZPr. Domácností se podle tohoto ustanovení rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují 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 stejné adrese 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 uhradují náklady na domácnost a další společné potřeby.

**Přeložit zaměstnance do jiného než původně sjednaného místa výkonu práce (§ 43 ZPr)** 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, vždy

- podmíněno souhlasem zaměstnance,
- musí být realizováno v rámci téhož zaměstnavatele,
- pouze tehdy, vyžaduje-li to provozní potřeba zaměstnavatele.

Všechny tři uvedené podmínky musí být vždy splněny. Vzhledem k tomu, že zákoník práce 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. Přeložení je možno provést pouze do takových míst výkonu práce, která jsou organizační součástí zaměstnavatele. To vyplývá i z formulace § 43 odst. 2 ZPr, podle kterého práci přeloženého zaměstnance řídí vedoucí zaměstnanec „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 zákoníku práce možný. Vzhledem k této podmínce je zjevná důležitost konkretizace místa výkonu práce v pracovní smlouvě, neboť pouze ve vztahu k němu lze posuzovat, zda jde či nejde o přeložení. Zkoumat je třeba vždy též, zda přeložení je skutečně odůvodněno závažnými provozními důvody zaměstnavatele. Tuto podmínku je třeba považovat za primární. Bez její existence k přeložení není možné přistoupit, resp. při absenci této základní podmínky by takový úkon zaměstnavatele byl neplatný pro rozpor se zákonem. Musí se vždy jednat o objektivní stav, který by, nedošlo-li by k přeložení zaměstnance, negativně závažnějším způsobem ovlivnil činnost zaměstnavatele. V případě soudního sporu musí být tyto okolnosti relevantním způsobem zaměstnavatelem prokázány. Doba, po kterou trvají tyto provozní důvody, současně vymezuje dobu trvání přeložení.

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 splněním stanovených podmínek v ustanovení § 42 odst. 2 ZPr, 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.

**Dočasné přidělení zaměstnance podle § 43a ZPr** k jinému zaměstnavateli lze realizovat pouze na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, o jehož dočasné přidělení se jedná. Náležitosti této smlouvy upravuje ustanovení § 43a odst. 3 ZPr.

Zákoník práce žádným způsobem neupravuje vztahy mezi zaměstnavatelem, jehož zaměstnanec je dočasně přidělován a zaměstnavatelem, k němuž je zaměstnanec přidělován.

Realizaci dočasného přidělení proto musí předcházet dohoda o podmínkách dočasného přidělení.

Zákonem je zakázáno poskytovat za realizaci dočasného přidělení jakoukoliv úplatu. Ustanovení nelze použít na agenturní zaměstnávání (§ 307a a násl. ZPr) ani na případy prohlubování nebo zvyšování kvalifikace.

Zaměstnavatel, u něhož vykonává zaměstnanec dočasně práci, nesmí vůči němu činit právní úkony jménem zaměstnavatele, který ho dočasně přidělil.

### 3. 2. Náhrady při dočasném přidělení soudce ↑

**Soudce lze dočasně přidělit k jinému soudu v zájmu řádného výkonu soudnictví nebo k Justiční akademii k využití jeho zkušeností na dobu nejdéle 3 let, a to i opakovaně (§ 68 SSZ).**

**Za dočasné přidělení se považují též výkon funkce soudce senátu kárného soudu (§ 70b SSZ) a přidělení soudce k orgánu nebo organizaci se sídlem mimo území České republiky, do mírové nebo záchranné operace nebo k humanitární pomoci mimo území České republiky na dobu nepřesahující 5 let nebo jedno funkční období (§ 70a SSZ).**

Podmínky vzniku některých nároků soudců spojených s dočasným přidělením upravuje ustanovení **§ 68 odst. 3 SSZ**.

**Jde o nároky spojené jak s dočasným přidělením soudce k jinému soudu a s dočasným přidělením k Justiční akademii.**

Jde o nároky zvláštní, které nelze zaměňovat se žádnými dalšími nároky spojenými s výkonem funkce soudce.

**Jde o nároky odlišné od nároku soudce na plat po dobu dočasného přidělení, nejde též o cestovní náhrady podle ustanovení § 32 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 5 PIPřStS, a nejde také samozřejmě ani o nároky na cestovní náhrady podle obecné úpravy provedené zákoníkem práce, který nelze vzhledem ke zvláštní úpravě náhrad spojených s výkonem funkce obsažené ve zvláštní právní úpravě, ve vztahu k soudcům v žádném případě aplikovat. Okolnost, že ustanovení § 68 odst. 3 v písm. b) odkazuje na nároky, které jinak náleží jako náhrada zaměstnancům v pracovním poměru, na uvedeném závěru nic nemění, neboť jde pouze o stanovení způsobu určení konkrétního nároku, obdobně jako je tomu např. i v ustanovení § 32 odst. 2 písm. c) PIPřStS.**





1. Základní podmínkou **nároku podle § 68 odst. 3 písm. a) SSZ** je že na dočasně přiděleném soudci nelze oprávněně požadovat, aby denně konal k výkonu funkce cestu z místa svého bydliště k soudu. I když bude splnění této podmínky zpravidla posuzováno ve vztahu k trvalému bydlišti dočasně přiděleného soudce, nelze v konkrétním případě vyloučit, že bude třeba vzít v úvahu i faktický stav. **Nárok** je totiž podmíněn tím, zda lze, či nelze na soudci požadovat, aby denně dojížděl do svého nového působiště, tedy **je založen na podmínce faktické dostupnosti nového dočasného místa výkonu funkce**. Dojíždí-li tedy např. soudce běžně z tohoto místa k soudu, k němuž je přidělen nebo přeložen, pak není důvodu pro účely posouzení tohoto nároku vycházet ze skutečností jiných.

Vždy je současně třeba odpovědně samostatně posoudit i okolnost, zda lze požadovat, aby dočasně přidělený soudce konal denně cestu k výkonu funkce mezi bydlištěm (ať již trvalým, nebo faktickým) a místem výkonu funkce. Pro splnění podmínky postačuje, je-li shledáno, že nemůže být požadováno denní dojíždění. Způsob vyhodnocení této podmínky pro vznik nároku by měl být zachycen v podkladech pro realizaci tohoto nároku, neboť důsledkem takového posouzení je vynaložení finančních rozpočtových prostředků na zajištění ubytování.

Podstatou tohoto nároku je zajištění přiměřeného ubytování soudce po dobu jeho dočasného přidělení ke konkrétnímu soudu. Postačuje-li „přiměřené ubytování“ nemusí jít proto vždy o zajištění bytu. Vždy však musí být ubytování soudci zajištěno, neboť jde svoji povahou v podstatě o naturální plnění spojené s výkonem funkce v určitých podmínkách, nikoliv pak o úhradu soudcem vynaložených nákladů za ubytování, které si sám zajistil. Zajistit a poskytnout ubytování, jsou-li pro to splněny další podmínky, je tedy povinen příslušný soud, a tuto povinnost obecně nelze přenášet na dočasně přiděleného soudce.

O tom jaké ubytování bude zajištěno, závisí především na délce a dalších konkrétních okolnostech dočasného přidělení, ale též na možnostech takové ubytování zajistit v konkrétní lokalitě, a to zejména s ohledem na to, že podle zákona musí jít o ubytování v místě sídla soudu, k němuž je soudce dočasně přidělen, což, zejména pak ve velkých městech, může být záležitost ne vždy snadná. Přiměřenost je třeba současně posoudit vždy i ve vztahu k významu funkce soudce a s ohledem na to, že smyslem tohoto nároku je zajištění odpovídajících rozumných a dostatečně důstojných podmínek pro řádný výkon rozhodovací činnosti soudce.

Povinnost soudu zajistit ubytování nelze interpretovat v žádném případě tak, že by se mělo jednat o získání bytu, nebo jiných ubytovacích prostor, pro soudce, a jejich předání soudci k uzavření jakéhokoliv právního vztahu k těmto prostorám, ale o takové jejich zajištění, které umožní, aby soudce tyto prostory po dobu svého dočasného přidělení mohl odpovídajícím způsobem užívat k bydlení. Vzhledem k tomu, že tento nárok je spojen pouze s dobou trvání dočasného přidělení soudce, byl by v rozporu se zákonem o soudech a soudcích jakýkoliv způsob zajištění ubytování, který by vylučoval ukončení ubytování dnem skončení dočasného přidělení, nebo jehož důsledkem by byla okolnost, že by se zajištěné prostory po skončení dočasného přidělení očitly automaticky mimo dispoziční oprávnění soudu, který ubytování zajistil.

2. Vznik **nároku podle § 68 odst. 3 písm. b) SSZ je podmíněn výhradně a jedině uzavřením dohody mezi dočasně přiděleným soudcem a soudem, k němuž je soudce dočasně přidělen. Jiná podmínka není pro vznik tohoto nároku stanovena.**

Nárok proto může být založen i v případě, že je soudci současně zajištěno v místě sídla soudu, k němuž je dočasně přidělen, přiměřené ubytování. V těchto případech je vždy třeba případné dublování nároků odpovědně uvážit a přijmout takové věcně odůvodněné opatření, které by nevedlo k neodůvodněné, mu nakládání s rozpočtovými prostředky.

Je-li taková dohoda uzavřena, pak vzniká soudci nárok na náhradu za používání jiného než služebního motorového vozidla za cesty z místa bydliště do sídla soudu, k němuž je dočasně přidělen a zpět. Z dikce ustanovení vyplývá, že může jít nejen o vozidlo ve vlastnictví dočasně přiděleného soudce, ale také např. motorové vozidlo pronajaté apod. Musí však jít zřejmě vždy o silniční motorové vozidlo.

Frekvence těchto cest není stanovena. Lze proto poskytovat náhrady za denní dojíždění, i náhrady pouze za čas od času uskutečněnou cestu. V dohodě by měl být stanoven též způsob vyúčtování těchto náhrad, neboť, vzhledem k tomu, že jde o zvláštní nároky, na toto vyúčtování nelze bez dalšího vztahovat postup stanovený zákonem o cestovních náhradách.

Výše náhrad se řídí § 157 zákoníku práce. Je proto třeba rozlišovat, zda tento způsob dopravy byl zvolen z podnětu soudu nebo jen s jeho souhlasem. Vzhledem k tomu, že v těchto případech jde o zvláštní nárok nesouvisející s pracovní cestou, nevztahuje se na tyto cesty žádné další ustanovení zákoníku práce o cestovních náhradách. Jde o případ, kdy je výjimečně zaměstnanci hrazena určitým způsobem cesta do zaměstnání a zpět. Průběh této cesty je proto zcela okruh působnosti soudu, k němuž jsou cesty konány, resp. je ve výhradní kompetenci dočasně přiděleného soudce. Vznikne-li proto v průběhu těchto cest např. škoda na straně dočasně přiděleného soudce, bude tato škoda řešena výhradně mimo rámec jeho pracovního vztahu k soudu. Soud také není oprávněn určovat, jakým způsobem mají být cesty konány, a nenese za jejich průběh a případné důsledky žádnou odpovědnost.

3. Nedojde-li, a to bez ohledu na důvod, k uzavření dohody podle § 68 odst. 3 písm. b) SSZ o možnosti užívat jiné než služební silniční motorové vozidlo a o poskytování náhrady ve výši, která by náležela zaměstnancům v pracovním poměru podle § 157 zákoníku práce, náleží dočasně přidělenému **soudci podle § 68 odst. 3 písm. c) SSZ** náhrada prokázaných výdajů za dopravu z místa bydliště k soudu, k němuž je dočasně přidělen a zpět.

Vzhledem k vazbě tohoto nároku na případný nárok podle písm. b), jde o nárok na náhradu jízdních výdajů za dopravu jakýmkoliv jiným vozidlem, než je služební silniční motorové vozidlo, nebo silniční motorové vozidlo nikoliv služební, použité dočasně přiděleným soudcem k přepravě z místa bydliště do místa výkonu funkce. Zpravidla půjde o náhradu jízdného v prostředcích veřejné přepravy. Není rozhodující, o jaký přepravní prostředek jde. Nemusí jít proto o silniční motorové vozidlo.

Podmínkou je však vždy, aby jízdni výdaje byly prokázány. Vždy je třeba dbát na to, aby výdaje byly prokázány plátcí náhrady v podobě řádného účetního dokladu, který může být podkladem pro zúčtování náhrad.

**4. Platové nároky** soudce v době dočasného přidělení k jinému soudu upravuje ustanovení § 28 odst. 7 PIPřStS. Podle tohoto ustanovení náleží soudci po dobu jeho dočasného přidělení k jinému soudu jeho dosavadní plat, nebo plat, který by mu náležel při trvalém výkonu funkce, pro jejíž výkon byl k jinému soudu dočasně přidělen, je-li tento plat vyšší.

Při dočasném přidělení soudce k Justiční akademii, jehož realizace je spojena s dočasným zproštěním výkonu funkce soudce, upravuje platové poměry takto dočasně přiděleného soudce ustanovení § 99 odst. 3 SSZ, podle něhož soudci v těchto případech náleží jeho soudcovský plat stanovený podle platového zákona.

5. V souvislosti s dočasným přidělením soudce (§ 68 odst. 1 SSZ) mohou soudci, v závislosti na jednotlivých možných případech dočasného přidělení (k jinému soudu nebo k Justiční akademii v kombinaci s dočasným zproštěním výkonu funkce soudce) vznikat tyto platové a další nároky:

a) dočasné přidělení k jinému soudu:

- plat podle § 28 odst. 7 PIPřStS (dosavadní nebo vyšší)
- náležitosti podle § 68 odst. 3 SSZ

b) dočasné přidělení k Justiční akademii [spojeno s dočasným zproštěním výkonu funkce soudce podle § 99 odst. 1 písm. c) SSZ]:

- plat podle § 99 odst. 3 SSZ (dosavadní)
- náležitosti podle § 68 odst. 3 SSZ

Obdobně je třeba interpretovat i ustanovení § 19a odst. 3 StZast.

[Pokračovat další kapitolou](#)

**Zvukové nahrávky (0)**

## 4. K povaze „cesty spojené s výkonem funkce“ podle PIPřStS (JUDR. Jiří Kocourek)

### Obsah kapitoly

### Text kapitoly

Pojem „cesta spojená s výkonem funkce“ podle PIPřStS není zákonem blíže vysvětlen. Zvláštní úpravu cest konaných v souvislosti s výkonem funkce soudce neobsahuje ani zákon o soudech a soudcích.

Zákoník práce se vztahuje na soudce (na pracovní vztah soudce) vždy pokud zákon o soudech a soudcích neobsahuje zvláštní úpravu (§ 84 odst. 4 SSZ ve spojení s § 5 ZPr).

**Protože zákon o soudech a soudcích neobsahuje ani definici výše uvedeného pojmu, ani zvláštní, od zákoníku práce odlišnou, definici pracovní cesty je třeba při určení významu pojmu „cesta v souvislosti s výkonem funkce soudce“ vycházet z úpravy pracovní cesty podle § 42 ZPr. Cestou v souvislosti s výkonem funkce soudce je proto třeba rozumět pracovní cestu podle zákoníku práce, když jiná zvláštní právní úprava tohoto institutu neexistuje.**

Je totiž zřejmě třeba činit rozdíl mezi režimem těchto cest v případě soudců a dalších osob, podléhajících v platové oblasti PIPřStS (např. členové Nejvyššího kontrolního úřadu), jejichž pracovní (pracovněprávní) vztah se řídí uvedeným způsobem úpravy a z něj vyplývajících práv a povinností, a mezi ostatními subjekty zahrnutými pod legislativní zkratku „představitel“ v ustanovení § 1 tohoto zákona, u nichž režim pracovních (pracovněprávních) vztahů takto jasně definován právními předpisy není (např. členové vlády, poslanci, senátoři, prezident republiky). To je zřejmě důvodem toho, že zákon také obecně pro všechny tyto funkce jeho režimu podřízené používá jednotného pojmu „cesta spojená s výkonem funkce“. I v jiných případech je úprava nároků vznikajících podle PIPřStS soudcům od ostatních subjektů odlišná (plat podle typu soudu a délky praxe, plat za práci přesčas, plat při zastupování, plat při dočasném přidělení) s vazbou na zákoník práce (plat za práci a nikoliv za funkci, plat ve výši odpovídající „pracovnímu úvazku“, práce přesčas, noční práce).

Při výkladu pojmu „cesta spojená s výkonem funkce“ je proto třeba vycházet vždy z konkrétní právní úpravy vztahující se ke konkrétnímu subjektu a nikoliv z označení jednotlivých institutů upravených PIPřStS obecně, resp. z charakteru tohoto zákona samotného jako celku. Tento zákon také sám stanovuje, že jeho režimu podřízeným subjektům náleží vždy pouze ty náležitosti z celkového jejich výčtu, které jsou pro konkrétní subjekty jím individuálně výslovně určeny.

Obsah těchto náležitostí je pak třeba bezpochyby zkoumat v kontextu komplexní úpravy právního postavení jednotlivých subjektů, tedy, v případě soudců, s přihlédnutím k základní úpravě jejich pracovních vztahů obsažené v zákoníku práce. V tomto smyslu proto zřejmě není správná argumentace spočívající v tvrzení, že PIPřStS je speciální úpravou ve vztahu k zákoníku práce. Základem režimu pracovního vztahu soudce je, jak již bylo uvedeno, právě zákoník práce, a to vzhledem k úpravě provedené zvláštním zákonem, kterým je pro tento případ zákon o soudech a soudcích.

PIPřStS je pak pro soudce pouze realizací zmocnění zákona o soudech a soudcích, podle kterého se platové poměry soudců řídí zvláštním zákonem. Jde však pouze o speciální úpravu platových a dalších náležitostí s výkonem funkce soudce spojených, nikoliv o zvláštní úpravu podmínek realizace pracovního vztahu soudce, na který se zákoník práce, s výjimkou zvláštních úprav obsažených v zákonu o soudech a soudcích, vztahuje bezvýjimečně.

V podstatě totožné postavení z hlediska této problematiky mají i státní zástupci, byť se v jejich případě jedná výslovně o pracovní poměr, zatímco u soudců o „pracovní vztah“. Toto odlišení má však, vzhledem k v podstatě shodnému způsobu právní úpravy těchto vztahů, pouze formální význam, vyplývající z odlišnosti charakteru obou funkcí a jejich postavení z hlediska základní úpravy provedené v Ústavě České republiky. V této souvislosti není také zřejmě žádný důvod pro odlišování charakteru těchto cest u státních zástupců a soudců, přesto že pojmy pro tyto případy použité jsou rozdílné (u státních zástupců jde výslovně o pracovní cesty, zatímco u soudců o „cesty v souvislosti s výkonem funkce“).

Také ustanovení § 43 písm. b) PIPřStS, jímž se v podstatě provádí transformace před jeho účinností užívaných pojmů, směřuje z obecného pohledu k uvedenému výkladu. Jeho obsahem je v podstatě konstatování, že dosavadní nároky vyplývající z pracovních cest, resp. z dříve platného zákona o cestovních náhradách, který měl bezprostřední vazbu na základní úpravu institutu pracovní cesty v zákoníku práce, jsou novým zákonem jinak pojmenovány, i když důvodem jejich případného vzniku je zřejmě stejná okolnost, kterou je v podstatě pracovní cesta, byť jinak, obecněji pojmenovaná.

V souvislosti s výkonem funkce soudce vznikají nepochybně situace, kdy soudce je povinen vykonat určitou cestu ke splnění povinností podle předpisů upravujících řízení před soudy (v zájmu řádného výkonu soudnictví). Z toho však nelze zřejmě učinit závěr, že soudce je oprávněn rozhodovat o vykonání jakékoliv cesty sám, podle svého uvážení, a tím také zcela o své vůli rozhodovat o vzniku nároků s takovou cestou souvisejících. Takový výklad je zřejmě nepřiměřeně extenzivní, ne-li účelový, a v rozporu se způsobem právní úpravy pracovního vztahu soudců. Při jeho akceptaci je pak otázkou, jaké důsledky by měl např. vznik škody v souvislosti s touto cestou, jakým způsobem by bylo rozhodováno o oprávněnosti uplatněných nároků s takovou cestou popř. spojených, jaké důsledky by měl tento postup pro možnost zajištění organizace výkonu soudnictví u konkrétního soudu, na organizaci práce souvisejících profesí atd. Za této situace by v podstatě nebylo možno soudce na pracovní cestu vyslat, i kdyby to bylo z pohledu vedení soudu potřebné či dokonce nezbytné, když obsahové rozlišování různých příčin takových cest v rámci jediného právního institutu nepřichází v úvahu. Není a nebylo přitom nikdy pochyb o tom, že cesty konané k realizaci předpisů upravujících řízení před soudy jsou vždy pracovními cestami. Jde proto pouze o zajištění splnění základní podmínky ustanovení § 42 odst. 1 ZPr, tedy o to, aby soudce tuto cestu vykonal s vědomím vedení soudu a aby tímto způsobem vznikly zákonem předpokládané důsledky takové cesty, včetně případných nároků soudce, a aby byly zajištěny podklady pro rozhodování o jejich vzniku a výši. Kolize mezi povinností vykonat pracovní cestu za účelem spojeným s výkonem soudnictví konkrétním soudcem a orgánem státní správy soudů, s jehož vědomím by měla být z výše naznačených důvodů taková cesta vykonána, zřejmě nehrozí, neboť tímto orgánem státní správy soudu je předseda soudu, resp. určený místopředseda, u nichž zřejmě nelze předpokládat, že by soudcům bránili v řádném výkonu jejich funkce a plnění základních povinností s touto funkcí spojených.

Samostatně je třeba se zmínit o **pracovních cestách a nárocích s nimi spojených, na které je vyslán soudce v době přidělení k jinému subjektu než k soudu, tedy podle platné právní úpravy v době dočasného přidělení k Justiční akademii.**

Podstatou problému je posouzení otázky, zda soudce, dočasně přidělený k Justiční akademii k využití zkušeností, v případě vyslání na pracovní cestu těmito subjekty koná „cestu v souvislosti s výkonem funkce“ soudce a vztahuje se na něho proto, pokud jde o náhrady výdajů s takovou cestou spojenými, PIPřStS, nebo zda tomu tak není a příslušné nároky je třeba posuzovat podle obecné úpravy platné pro zaměstnance provedené zákonem o cestovních náhradách. Podle zákona o soudech a soudcích je soudce dočasně přidělený k Justiční akademii nadále soudcem, neboť toto opatření není žádným z důvodů zániku funkce taxativně uvedených v zákoně. Předpokladem takového dočasného přidělení není tedy zánik soudcovské funkce, ale pouze dočasné zproštění jejího výkonu podle ustanovení § 99 SSZ, jehož důsledkem je pozastavení vlastního výkonu kompetencí spojených s funkcí soudce, aniž to však má jakýkoliv vliv na vlastní existenci funkce. Zákon o soudech a soudcích také jasně upravuje nároky soudce dočasně zproštěného výkonu funkce a po dobu dočasného zproštění dočasně přiděleného k jinému subjektu než k soudu. Podle § 99 zákona o soudech a soudcích náleží takovému soudci náležitosti podle PIPřStS. Po dobu dočasného přidělení podléhá soudce při výkonu funkce vždy pokynům toho subjektu, resp. příslušným vedoucím zaměstnancům takového subjektu, ke kterému byl dočasně přidělen. I na pracovní cestu je proto soudce ve všech případech dočasného přidělení vysílán tímto subjektem, nikoliv soudem, k němuž byl „trvale“ přidělen (přeložen) a k němuž mu vznikl a trvá pracovní vztah. **Dochází proto pouze ke změně subjektů oprávněných řídit výkon práce dočasně přiděleného soudce a ke změně místa výkonu práce. Z uvedeného vyplývá závěr, že i po dobu dočasného přidělení soudce k Justiční akademii se na soudce vztahuje PIPřStS v plném rozsahu, tedy i pokud jde o poskytování náhrad výdajů vznikajících při cestách spojených s výkonem funkce.**

**Zvláštní nároky upravené ustanovením § 68 odst. 3 SSZ spojené s dočasným přidělením, týkající se případného užívání motorového vozidla, přiměřeného ubytování a náhrady cestovného spojeného s cestami do místa dočasného přidělení a zpět nejsou tím dotčeny.**

Pokud jde o **místo výplaty platu a dalších náležitostí**, na které vznikl soudci nárok v souvislosti s výkonem funkce, je základní úprava obsažena v ustanovení § 37 odst. 1 PIPřStS. Podle tohoto ustanovení provádí výplatu ten orgán, u něhož je příslušná funkce vykonávána. S přihlédnutím ke specifické a v rámci subjektů podléhajících režimu cit. zákona ojedinělé úpravě právě institutu dočasného přidělení soudců by realizace doslovného znění tohoto ustanovení přinášela v resortu značné komplikace spojené s nutností operativně ad hoc přesunovat jednotlivým soudům původně rozepsané rozpočtové prostředky na příslušný rok v závislosti na realizaci jednotlivých dočasných přidělení soudců, ač se současně jedná v podstatě o rozpočet jediný. Počet ani konkretizace dočasných přidělení není přitom možno, v souvislosti s rozpisem rozpočtových prostředků, předem v podstatě žádným, ani přibližným způsobem objektivně určit. Vzhledem k těmto okolnostem týkajícím se, z pohledu PIPřStS, pouze soudců, resp. resortu justice je toto ustanovení aplikováno tak, že orgánem oprávněným k výplatě platu a dalších náležitostí soudců je ten soud, k němuž je soudce přidělen nebo přeložen, tedy ten soud, k němuž má soudce pracovní vztah a u něhož je těžiště výkonu funkce, když dočasné přidělení je, z hlediska obecného charakteru a obsahu soudcovské funkce, v podstatě pouze změnou místa výkonu práce soudce po dobu jeho dočasného zproštění výkonu funkce soudce, a navíc opatřením v podstatě výjimečným a ex lege časově omezeným. Tento výklad nejde nad rámec zákonné úpravy a nečiní dosud žádné problémy. Změny v rozpočtových prostředcích určených jednotlivým soudům, spočívající v příslušném zvýšení rozpočtových prostředků, je třeba činit za této situace pouze tehdy, vznikne-li soudci v souvislosti s dočasným přidělením k jinému soudu nárok na vyšší plat, než mu jinak náleží u soudu, k němuž je v pracovním vztahu. Lze tedy uzavřít, že plat a další náležitosti včetně zvláštních nároků podle ustanovení § 68 odst. 3 SSZ, vznikajících soudcům dočasně přiděleným k Justiční akademii při pracovních cestách, na které byl soudce těmito subjekty v souladu s právními předpisy vyslán, vyplácí soud, k němuž je dočasně přidělený soudce v pracovním vztahu, ve výši a za podmínek stanovených PIPřStS.

Stejné pravidlo platí také v případě dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli podle ustanovení § 43a ZPr.

**Zvukové nahrávky (0)**