



---

# ZAMĚSTNANEC A JEHO POSTAVENÍ V PRACOVNĚPRÁVNÍM VZTAHU

---

květen 2010

# Zaměstnanec a jeho postavení v pracovněprávním vztahu

## I. Pracovní poměr

### 1) Co předchází vzniku pracovního poměru?

Jednání obou stran o pracovních podmínkách, kdy je zaměstnavatel povinen:

- seznámit zájemce o zaměstnání s právy a povinnostmi, které by pro něho vyplývaly z pracovní smlouvy
- seznámit zájemce o zaměstnání s pracovními a mzdovými podmínkami
- zaměstnavatel je povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis; vstupní lékařskou prohlídku hradí na své náklady zaměstnavatel

### 2) Vznik pracovního poměru

- pracovní smlouvou, která musí obsahovat vždy:
  - a) den nástupu do práce (tímto dnem vzniká pracovní poměr)
  - b) místo nebo místa výkonu práce (může být sjednáno sídlo zaměstnavatele, obec nebo širěji vymezené území – v rámci tohoto sjednaného vymezení je zaměstnavatel oprávněn po zaměstnanci požadovat výkon práce, např. je-li v pracovní smlouvě uvedeno místo výkonu práce Praha, může zaměstnanec vykonávat práci v kterékoliv provozovně zaměstnavatele na území Prahy)
  - c) druh práce (bývá konkretizován v tzv. pracovní náplni nebo popisu pracovního místa, které musí vždy vycházet ze sjednaného druhu práce)
- zaměstnavatel a zaměstnanec si v pracovní smlouvě mohou sjednat další podmínky a náležitosti na kterých mají obě strany zájem
- pracovní smlouva musí být sjednána písemně a jedno vyhotovení musí obdržet zaměstnavatel

### 3) Zkušební doba

- může být sjednána v pracovní smlouvě, pokud je sjednána, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru
- prodloužit zkušební dobu je možné pouze o dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby
- zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná

#### 4) Délka pracovního poměru

- obvykle na dobu neurčitou
- na dobu určitou je-li výslovně sjednána doba jeho trvání
- trvání pracovního poměru na dobu určitou je možno sjednat nejvýše na dobu 2 let od vzniku pracovního poměru s výjimkou náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu jeho překážek v práci (např. dlouhodobější nemoc, mateřská či rodičovská dovolená) nebo při existenci vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat (vymezené v dohodě s odborovou organizací a tam, kde nejsou odbory, tak vnitřním předpisem zaměstnavatele). Pokračuje-li i po uplynutí sjednaného pracovního poměru na dobu určitou ve výkonu práce s vědomím zaměstnavatele, pracovní poměr se automaticky mění na dobu neurčitou.

#### 5) Změny pracovního poměru

- převedení na jinou práci
  - a) povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci (např. ze zdravotních důvodů zaměstnance, požádá-li o to těhotná či kojící zaměstnankyně)
  - b) možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci (z důvodu výpovědi dle § 52 písm. f) a g) zákoníku práce, zahájení trestního řízení vůči zaměstnanci, dočasná ztráta předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce)

Obecně platí, že bez souhlasu zaměstnance ho zaměstnavatel nemůže převést na jinou práci než odpovídá v pracovní smlouvě kromě výše uvedených důvodů.

- pracovní cesta – časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce na dobu nezbytné potřeby, a to pouze po dohodě se zaměstnancem
- přeložení – přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, a to pouze se souhlasem zaměstnance a v rámci zaměstnavatele (nelze tedy k jinému zaměstnavateli)

#### 6. Skončení pracovního poměru

- dohoda – pracovní poměr končí sjednaným dnem
  - musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná
  - musí být uvedeny důvody požaduje-li to zaměstnanec

- výpověď – ze strany zaměstnance: z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu
  - ze strany zaměstnavatele: pouze z taxativně uvedených důvodů dle § 52 zákoníku práce
- výpovědní důvody ze strany zaměstnavatele

§ 52 písm. a) až c) zákoníku práce

Jedná se o organizační změny spočívající ve zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nebo tzv. klasické organizační změny v jejíž důsledku se zaměstnanec stane nadbytečným.

§ 52 písm. d) a e) zákoníku práce

Jedná se o zdravotní důvody na straně zaměstnance spočívající v zdravotním omezení v důsledku pracovního úrazu a nemoci z povolání nebo v důsledku tzv. obecných zdravotních důvodů.

§ 52 písm. f) a g) zákoníku práce

Jedná se o důvody na straně zaměstnance spočívající v nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo v nesplňování požadavků stanovených zaměstnavatelem pro výkon této práce (např. neuspokojivé pracovní výsledky) a důvody spočívající v zaviněném porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci v různém stupni intenzity (méně závažné porušení, závažné porušení a porušení zvláště hrubým způsobem).

Z jiných než výše uvedených důvodů nemůže zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď.

Výpověď z pracovního poměru musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele musí být výpovědní důvod ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby ho nebylo možné zaměnit s jiným důvodem a výpovědní důvod nesmí být dodatečně měněn.

- výpovědní doba
  - je stejná jak pro zaměstnavatele tak zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce
  - začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného měsíce

- zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může jak zaměstnavatel tak zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel však nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době se zaměstnancem v době prvních 14 kalendářních dnů trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti.

Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době má být doručeno druhému účastníku zpravidla alespoň 3 dny přede dnem skončení pracovního poměru.

- okamžité zrušení pracovního poměru

Jedná se o výjimečný způsob skončení pracovního poměru kdy jiný způsob skončení pracovního poměru objektivně nepřichází v úvahu.

- ze strany zaměstnavatele § 55 zákoníku práce:

a/ pro pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců

b/ porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Intenzita tohoto porušení zaměstnancem musí být zvlášť vysoká (nikoliv pouze méně závažná nebo závažná jak je tomu u výpovědi ze strany zaměstnavatele), žádný obecně závazný právní předpis nevymezuje co se považuje za méně závažné, závažné a zvlášť hrubé porušení povinností zaměstnancem. Stupeň intenzity posuzuje případně až soud ve sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru s ohledem na okolnosti každého individuálního případu.

- ze strany zaměstnance § 56 zákoníku práce:

a/ zaměstnanec nemůže podle lékařského posudku nadále vykonávat dosavadní práci a zaměstnavatel mu neumožní v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něj vhodné práce

b/ zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu nebo její náhradu popř. její část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti mzdy. Mzda je splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci v němž byla práce konána.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr i v případě, že v uvedeném období již důvod neexistuje (zaměstnanec byl již převeden na jinou práci nebo mu byla doplacena mzda).

V obou uvedených případech náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

Okamžité zrušení pracovního poměru může jak zaměstnavatel tak zaměstnanec učinit do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděli, nejpozději pak do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Při skončení pracovního poměru z jakýchkoliv výše uvedených způsobů je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list). Jeho vydání nesmí zaměstnavatel podmiňovat splněním dalších povinností ze strany zaměstnance (vyrovnání závazků zaměstnance, vrácení svěřených ochranných pracovních pomůcek a předmětů, vypracování protokolu o rozpracovaných úkolech zaměstnance apod.). Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen mu vystavit pracovní posudek.

- dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Kromě pracovního poměru existují tzv. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jedná se o dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. Tyto dohody jsou pružnější než klasický pracovní poměr a mají své zvláštnosti, kterými se odlišují od pracovního poměru.

Dohoda o provedení práce nemusí mít ani písemnou formu, ale z důvodu prokazatelnosti lze písemnou formu dohody doporučit. Rozsah práce nesmí být větší jak 150 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele.

Dohoda o pracovní činnosti musí být písemná, jinak je neplatná a lze ji sjednat na dobu nepřesahující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Práce sjednané v těchto dohodách nesmí být druhově stejně vymezeny jako druh práce sjednaný v pracovní smlouvě zaměstnance se stejným zaměstnavatelem.

Není-li v dohodě sjednán jiný způsob jejího zrušení, obecně je možno ji vypovědět s 15denní výpovědní dobou bez uvedení důvodu jak ze strany zaměstnavatele tak ze strany zaměstnance.

## **II. Pracovní doba**

- stanovená týdenní pracovní doba a kratší pracovní doba

Pracovní dobou se rozumí doba, pro kterou je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat práci a doba, po kterou je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Délka pracovní doby se vymezuje na týdny, což je každé období na sebe navazujících 7 kalendářních dnů (např. pondělí až neděle, středa až úterý následujícího týdne apod.). Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně. U mladistvých zaměstnanců (zaměstnanci mezi 15 až 18 let věku) nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Pod 40 hodin týdně lze zkrátit stanovenou týdenní pracovní dobu kolektivní smlouvou nebo vnitřním přepisem, a to bez snížení mzdy. Na rozdíl od této zkrácené týdenní pracovní doby existuje kratší pracovní doba, což je individuálně sjednaná pracovní doba mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (kratší než je stanovená týdenní pracovní doba) a mzda odpovídá této kratší pracovní době.

Jiná délka stanovené týdenní pracovní doby je u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem, a to maximálně 37,5 hodiny týdně a u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem maximálně 38,75 hodiny týdně.

- rozvržení pracovní doby

Pracovní doba může být rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně.

Jediným rozlišením mezi oběma způsoby rozvržení pracovní doby je v maximální délce směny. U rovnoměrného rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin, u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby 12 hodin.

U nerovnoměrně rozvržené pracovní doby nesmí průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (tzv. vyrovnávací období). Pouze kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby (harmonogram směn) a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. To se týká jakékoliv změny v rozvrhu týdenní pracovní doby.

V případě, že u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby jsou zaměstnanci odměňováni měsíční mzdou, je tato mzda po celé vyrovnávací období v každém měsíci konstantní, přestože se v jednotlivých měsících liší počet odpracovaných hodin. Naopak u zaměstnanců odměňovaných hodinovou mzdou odpovídá tato hodinová mzda počtu skutečně odpracovaných hodin v měsíci.

- konto pracovní doby

Konto pracovní doby je zvláštní způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může obsahovat kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Důvodem zavedení konta pracovní doby v zákoníku práce je potřeba pružněji reagovat na výkyvy ve sféře výroby a poskytování služeb podle aktuálních potřeb zaměstnavatelů.

V kontu pracovní doby nemusí zaměstnavatel přidělit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Vyrovnávací období u konta pracovní doby nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích, jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Během tohoto vyrovnávacího období může zaměstnavatel zaměstnancům přidělovat práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě.

Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba popř. kratší pracovní doba zaměstnance, rozvrh pracovní doby včetně začátku a konce směn a skutečně odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

Ve vyrovnávacím období přísluší zaměstnanci mzda za jednotlivé kalendářní měsíce ve stálé měsíční výši (tzv. stálá mzda). Nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku. Vyšší stálá mzda může být stanovena kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Na účtu mzdy zaměstnance se vykazuje stálá mzda a skutečně dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc. Pokud po uplynutí vyrovnávacího období nebo po skončení pracovního poměru je součet vyplacených stálých mezd za kalendářní měsíce pro toto období nižší než souhrn práva na skutečně dosaženou mzdu, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.

- práce přesčas

Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Práci přesčas nesmí vykonávat mladiství zaměstnanci.

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu (např. u zaměstnance se sjednanou kratší pracovní dobou v rozsahu 20 hodin týdně, bude prací přesčas až práce konaná nad 40 hodin týdně).

Z uvedených znaků práce přesčas vyplývá, že práce přesčas by měla být konána jen výjimečně. Z tohoto důvodu má výkon práce přesčas své zákonné limity. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Nad tyto limity je možno výkon práce přesčas dohodnout se zaměstnavatelem. Celkový rozsah práce přesčas pak nesmí činit v průměru více než 8 hodiny týdně v obdobích, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

- noční práce

Noční práce je práce konaná v noční době, což je doba mezi 22.00 a 6.00 hodinou.

Za zaměstnance pracujícího v noci se považuje zaměstnanec, který během noční doby (mezi 22.00 až 6.00 hodinou) pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. U těchto zaměstnanců je zaměstnavatel povinen zajistit lékařské vyšetření před zařazením na noční práci, podle potřeby však nejméně jednou ročně a kdykoliv během zařazení na noční práci pokud o to zaměstnanec požádá.

Práci v noci nesmí vykonávat mladiství zaměstnanci.

- pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na jiném místě než je místo výkonu práce zaměstnance. V rámci této dohodnuté pracovní pohotovosti může pak zaměstnavatel tuto pracovní pohotovost nařídit. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

- směna

Směnou se rozumí část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.

Dvousměnný pracovní režim je pak režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. U třísměnného pracovního režimu se pak střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Směnnost provozu je zachována při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách, kdy dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn po dobu nejvýše 1 hodiny.

Nepřetržitý pracovní režim je režim práce v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, přičemž nepřetržitým provozem se rozumí provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu.

### **III. Doba odpočinku**

- přestávka v práci na jídlo a oddech

Zaměstnavatel je povinen ji poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut. Přestávka může být rozdělena tak, že alespoň jedna část musí činit nejméně 15 minut.

Přestávka na jídlo a oddech se neposkytuje na začátku a konci pracovní doby a nezapočítává se do pracovní doby.

- přiměřená doba na jídlo a oddech

Poskytuje se v případech jde-li o práce, které nemohou být přerušeny a započítává se do pracovní doby ( např. noční vrátný, obsluha dispečinku aj.).

Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech, a to nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

- bezpečnostní přestávka

Zaměstnavatel je povinen ji poskytnout podle zvláštních právních předpisů (např. zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, v platném znění) a dále se poskytuje při činnostech jednotvárných a jednostranně zatěžujících organismus zaměstnance, při práci na zařízeních se zobrazovacími jednotkami a v případech stanovených orgánem veřejného zdraví.

Bezpečnostní přestávka se považuje za výkon práce, tudíž se započítává do pracovní doby. Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

- nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny

Zaměstnavatel je povinen ho poskytnout tak, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Tento odpočinek může být výjimečně zkrácen až na 8 hodin, zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku v těchto případech:

- a) v nepřetržitých provozech při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas
- b) v zemědělství
- c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména
  - 1) ve veřejném stravování
  - 2) v kulturních zařízeních
  - 3) v telekomunikacích a poštovních službách
  - 4) ve zdravotnických zařízeních
  - 5) v zařízeních sociálních služeb
- d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech

- nepřetržitý odpočinek v týdnu

Zaměstnavatel je povinen ho poskytnout tak, aby měl zaměstnanec nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. V případech uvedených v předchozím odstavci a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může být u zaměstnanců starších 18 let nepřetržitý odpočinek v týdnu zkrácen na nejméně 24 hodin s tím, že následující odpočinek bude činit za období 2 týdnů celkem alespoň 70 hodin.

- dny pracovního klidu

Za dny pracovního klidu se považují dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky (dle zákona č. 245/2000Sb., o státních svátcích, se jedná o 1. leden, Velikonoční pondělí, 1. květen, 8. květen, 5. červenec, 6. červenec, 28. září, 28. října, 17. listopad, 24., 25. a 26. prosinec).

Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídít práci jen výjimečně, a to v těchto případech:

- a) naléhavé opravné práce
- b) nakládací a vykládací práce
- c) inventurní a závěrkové práce
- d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech
- f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva
- g) práce v dopravě
- h) krmení a ošetřování zvířat

#### IV. Mzda za práci

Za vykonanou práci má zaměstnanec právo na mzdu. Mzdou se rozumí peněžitě plnění nebo plnění peněžitě hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.

Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda.

Existují 4 možné způsoby stanovení nebo sjednání mzdy. Zaměstnavatel může stanovit mzdu vnitřním mzdovým předpisem pro více zaměstnanců nebo mzdovým výměrem pro každého konkrétního zaměstnance. Mezi způsoby sjednání mzdy patří její sjednání v kolektivní smlouvě pro širší okruh zaměstnanců nebo v pracovní či jiné smlouvě individuálně s konkrétním zaměstnancem.

Mzda musí být stanovena nebo sjednána před výkonem práce za kterou má tato mzda náležet.

- minimální mzda

Mzda nesmí být nižší než je minimální mzda. Tou se rozumí nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. V současné době je minimální mzda stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě....ve výši 8.000 Kč měsíčně a 48,10 Kč za hodinu.

Do mzdy se pro účely vymezení minimální mzdy nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve stíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

Nedosáhne-li mzda zaměstnance úrovně minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek do její úrovně.

- zaručená mzda

Za zaručenou mzdu se považuje mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového výměru.

U zaměstnanců, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, stanoví vláda shora uvedeným nařízením nejnižší úroveň zaručených mezd. Tyto nejnižší úrovně se stanoví podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.

- mzdové příplatky

- a) mzda za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku nedohodl-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna místo příplatku za práci přesčas.

Toto náhradní volno náleží zaměstnanci v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, není-li do této doby vyčerpáno, náleží zaměstnanci příplatek za práci přesčas. Z toho jednoznačně vyplývá, nedojde-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k dohodě o čerpání náhradního volna, má zaměstnanec nárok na příplatek za práci přesčas, splatný spolu se mzdou za měsíc v němž byla práce přesčas konána (nikoliv tedy až po uplynutí 3 měsíců).

U vedoucích zaměstnanců (zaměstnanec, který má alespoň jednoho podřízeného) může být mzda sjednána (v žádném případě tedy stanovena) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Podmínkou je, že je zároveň sjednán maximální rozsah limitu práce přesčas k níž bylo přihlédnuto (maximálně 150 hodin ročně).

#### b) mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Jinou minimální výši, popřípadě způsob určení příplatku lze sjednat pouze v kolektivní smlouvě.

#### c) mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce v e ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy. Ztížené pracovní prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda shora uvedeným nařízením.

#### d) mzda za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Jinou minimální výši, popř. způsob určení příplatku lze sjednat pouze v kolektivní smlouvě.

Jedná se o příplatek za kalendářní dny bez ohledu na to, zda zaměstnanec v tyto dny pracuje v rámci svého rozvrhu směn nebo výjimečně (např. práce přesčas).

Jsou-li u zaměstnance splněny podmínky pro poskytnutí více druhů příplatků (např. práce přesčas a zároveň v noci), náleží mu všechny příplatky.

Shora uvedené příplatky jsou příplatky zákonnými kromě nich lze poskytovat další příplatky na základě ujednání v kolektivní smlouvě, popř. stanovené vnitřním mzdovým předpisem.

- splatnost a výplata mzdy

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu.

V mezích tohoto období zaměstnavatel určí termín výplaty mzdy. Tento termín může být sjednán v kolektivní smlouvě.

Mzda se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo. Na žádost zaměstnance nebo po dohodě s ním, je zaměstnavatel povinen při

výplatě mzdy poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u peněžního ústavu.

Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci před nástupem na dovolenou mzdu splatnou během dovolené. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd, poskytne mu zálohu.

Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen předložit doklady na jejichž základě mzdu zaměstnanci vypočetl.

- odměna z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti

Odměna z těchto dohod je individuálně sjednána a její výše není ničím limitována. I pro odměnu z dohody platí zásada stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Ustanovení o splatnosti a výplatě mzdy se přiměřeně použijí i pro odměnu z dohod konaných mimo pracovní poměr.

- srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy zaměstnance mohou být provedeny pouze na základě písemné dohody o srážkách ze mzdy. Kromě této dohody je oprávněn zaměstnavatel srazit zaměstnanci zákonné odvody (daň, pojistné, nevyúčtovanou zálohu, náhradu mzdy za dovolenou, na kterou zaměstnanci nevznikl nárok, výkon rozhodnutí nařízený státním orgánem).

Dále je možno srazit ze mzdy zaměstnance částku k úhradě členských odborových příspěvků, pokud to bylo sjednáno v kolektivní smlouvě nebo jiné písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a pokud s tím souhlasí zaměstnanec, který je členem odborové organizace.

## **V. Překážky v práci**

- překážky v práci na straně zaměstnance

a) důležité osobní překážky

- dočasná pracovní neschopnost zaměstnance (zaměstnanci náleží od 4. do 14. kalendářního dne trvání pracovní neschopnosti náhrada mzdy od zaměstnavatele ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku za pracovní dny zaměstnance; počínaje 15. dnem pracovní neschopnosti zaměstnanci náleží dávky nemocenského pojištění)

- mateřská a rodičovská dovolená (mateřská dovolená náleží zaměstnankyni po dobu 28 týdnů, porodí-li dvě či více dětí po dobu 37 týdnů, rodičovská dovolená se

poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte v rozsahu o jaký požádají, nejdéle však do 3 let věku dítěte).

b) jiné důležité osobní překážky v práci

Okruh těchto překážek je stanoven v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

V tomto nařízení je uveden jak výčet těchto překážek, jejich rozsah tak i případy, kdy je při překážce poskytována náhrada mzdy a kdy nikoliv.

Kromě překážek uvedených v tomto nařízení lze v kolektivní smlouvě sjednat další jiné důležité osobní překážky v práci včetně případné náhrady mzdy.

c) překážky z důvodu obecného zájmu

- výkon veřejné funkce (např. funkce poslance, senátora, člena zastupitelstva územního samosprávného celku), přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu bez náhrady mzdy

- výkon občanské povinnosti (svědci, tlumočníci, soudní znalci, poskytnutí první pomoci), přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu bez náhrady mzdy

- jiné úkony v obecném zájmu (stanoví zákoník práce nebo zvláštní zákon; dle zákoníku práce se jedná o

- a) výkon funkce člena orgánu odborové organizace nebo jiného orgánu zástupce zaměstnanců /Rada zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP/

- b) funkce člena vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců

- c) výkon funkce člena orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance /volba členů dozorčí rady akciové společnosti/; po dobu těchto překážek přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku

- účast na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku

- činnost dárce při odběru krve, aferéze a k činnosti dárce dalších biologických materiálů, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru

- činnost zaměstnance při přednášce, výuce včetně zkušební činnosti, přísluší pracovní volno v rozsahu nejvýše 12 pracovních dnů v kalendářním roce bez náhrady mzdy

- činnost člena Horské služby při záchranné akci bez náhrady mzdy, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu bez náhrady mzdy

- činnost vedoucích táborů pro děti a mládež, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody zaměstnavatele, bez náhrady mzdy

- k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu bez náhrady mzdy

- k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 10 pracovních dnů v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody zaměstnavatele, bez náhrady mzdy

- k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při výkonu zdravotnických služeb, při sportovní nebo společenské akci a k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, bez náhrady mzdy

Zaměstnanec je povinen včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna, je-li mu překážka v práci předem známa. Trvání překážky v práci je zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat. Jde-li o překážku v práci s náhradou mzdy, zaměstnanci náhrada mzdy nenáleží, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce.

- překážky na straně zaměstnavatele

- prostoj (jde o přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou zaměstnavatel nezavinil nebo o závadu v dodávce surovin nebo pohonné síly, popř. o závadu způsobenou jinými provozními příčinami; znakem této překážky je její nepředvídatelnost, nepatří sem tedy plánované opravy a přerušení provozu)

Pokud zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

- nepříznivé povětrnostní vlivy nebo živelní událost

Pokud zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

- jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné než shora uvedené překážky, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

- částečná nezaměstnanost

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může s ní zaměstnavatel uzavřít dohodu o tzv. částečné nezaměstnanosti. Důvodem je nemožnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnancům práci v rozsahu týdenní pracovní doby v důsledku dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. V tomto případě činí náhrada mzdy nejméně 60 % průměrného výdělku.

Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, může podat návrh na příslušný úřad práce, který posoudí a případně rozhodne o existenci důvodů částečné nezaměstnanosti. V tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.

## **VI. Dovolená**

Zaměstnancům v pracovním poměru vzniká při splnění zákonných podmínek právo na dovolenou.

- dovolená za kalendářní rok

Zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, má právo na

dovolenou za kalendářní rok, popř. na její poměrnou část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku.

Pro tyto účely za odpracovaný den se považuje den, v němž zaměstnavatel odpracoval převážnou část své směny.

Poměrná část dovolené za kalendářní rok činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru 1/12 dovolené za kalendářní rok.

- dovolená za odpracované dny

Náleží zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů. Zaměstnanci náleží v délce 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. V kolektivní smlouvě může být sjednáno, popř. ve vnitřním předpisu stanoveno, že základní výměra dovolené se zvyšuje o další týdny či dny.

- dodatková dovolená

Náleží zaměstnancům, kteří pracují u téhož zaměstnavatele v nestandardních pracovních podmínkách (např. ražení tunelů a štol, infekční pracoviště, práce v tropech apod.), v délce 1 týdne.

- čerpání dovolené

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace.

Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená ve více částech, musí vždy alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak. Zaměstnanci určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen mu písemně oznámit alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodnou na kratší době.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo a pokud jeho pracovní poměr trval po celý kalendářní rok.

Pokud zaměstnavateli brání v určení čerpání dovolené překážky v práci na straně zaměstnance (vojenské cvičení, pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená) nebo naléhavé provozní důvody, je povinen určit čerpání této dovolené tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku.

Neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci čerpání dovolené ani do 31. října příštího kalendářního roku, považuje se za den nástupu zaměstnance na dovolenou první následující pracovní den. V tomto případě zaměstnanec nastupuje na dovolenou automaticky ze zákona. Není-li takto dovolená vyčerpána ani do konce příštího kalendářního roku, právo na tuto dovolenou zaniká.

Jestliže zaměstnanec nemohl z důvodů shora uvedených překážek v práci vyčerpat dovolenou, která přesahuje 4 týdny, ani do konce příštího kalendářního roku, může být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpana do konce dalšího kalendářního roku.

Zaměstnavatel může s odborovou organizací uzavřít dohodu o hromadném čerpání dovolené (tzv. celozávodní dovolená) jestliže je to nutné z provozních důvodů. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny.

- náhrada za dovolenou

Zaměstnanci náleží za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Náhrada mzdy za 4 týdny nevyčerpané dovolené náleží pouze v případě skončení pracovního poměru. Náhrada mzdy za část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny, náleží nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku.

- krácení dovolené

Nepracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje z důvodu překážek v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, krátí mu zaměstnavatel dovolenou za prvních 100 takto zameškaných pracovních dnů o 1/12 a za každých dalších 21 takto zameškaných pracovních dnů rovněž o 1/12.

Zaměstnavatel může zaměstnanci krátit dovolenou z důvodu neomluveně zameškané směny o 1 až 3 dny, přičemž neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat.

Při krácení dovolené zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval po celý kalendářní rok, musí být vždy poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.

## **VII. Péče o zaměstnance**

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům příznivé pracovní prostředí pro řádný a bezpečný výkon práce. Pro naplnění této povinnosti zákoník práce poskytuje zaměstnavatelům několik možností. Patří k nim zejména:

údržba a zlepšování pracovišť a zařízení pro zaměstnance, závodní preventivní péče, možnost poskytovat zaměstnancům odměny při pracovních a životních výročích, zajištění bezpečné úschovy svršků a osobních předmětů zaměstnanců, které nosí do zaměstnání, péče o odborný rozvoj zaměstnanců (zaškolení a zaučení, prohlubování a zvyšování kvalifikace).

K nejvýznamnějším aktivitám péče o zaměstnance patří poskytování stravování zaměstnancům v různých formách. Může se jednat o tzv. klasické závodní stravování, poskytování zvýhodněných stravenek apod.

Mezi péči zaměstnavatelů o zaměstnance patří i vytváření zvláštních pracovních podmínek pro některé skupiny zaměstnanců (mladiství, těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně-matky, zaměstnanci pečující o děti a o jiné fyzické osoby, zaměstnanci se zdravotním postižením).

## VIII. Odpovědnost za škodu

- odpovědnost zaměstnance za škodu

- obecná odpovědnost

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Při obecné odpovědnosti je zaměstnavatel povinen prokázat zavinění zaměstnance, jedná se o tzv. subjektivní odpovědnost.

- odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, která mu vznikne v důsledku vědomého neupozornění svému nadřízenému zaměstnanci o hrozící škodě nebo nezakročení proti této škodě.

Zaměstnanec však neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si při tom přiměřeným způsobem.

Maximální rozsah požadované náhrady škody nesmí přesáhnout částku rovnající se 4,5 násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Pokud však byla škoda způsobena úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek, hradí se škoda skutečná.

- zvláštní odpovědnost

a) odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Předpokladem vzniku této odpovědnosti je uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (tzv. dohoda o odpovědnosti, dříve dohoda o hmotné odpovědnosti) se zaměstnancem, který dosáhl 18 let věku.

Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Za hodnoty svěřené zaměstnanci k vyúčtování se považují peněžní hotovost, ceniny (známky, kolky, stravenky), zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu svěřeni. Obsahem této dohody nemohou být tedy věci, které nejsou předmětem obratu ani oběhu (např. vybavení kanceláří, služební automobil apod.).

Odpovědnost zaměstnance za schodek je odpovědností objektivní, zaměstnavatel tedy nemusí prokazovat zavinění zaměstnance, toto zavinění se předpokládá.

Zaměstnanec se může zprostit této odpovědnosti jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění (např. vloupání do prodejny cizí osobou).

Pokud zaměstnanec nemá vytvořeny podmínky k řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami a upozorní písemně zaměstnavatele na závady v těchto pracovních podmínkách a zaměstnavatel závady do 15 kalendářních dnů neodstraní, má zaměstnanec právo od dohody o odpovědnosti písemně odstoupit.

Odstoupit od dohody o odpovědnosti může zaměstnanec také v případě vykonávali jinou práci nebo je-li převáděn na jinou práci nebo jiné pracoviště.

Při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru se provádí inventarizace.

Při společné odpovědnosti více zaměstnanců se inventarizace provádí též na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu a při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti.

Pokud zaměstnanec se společnou odpovědností skončí pracovní poměr nebo vykonává jinou práci nebo byl převeden na jiné pracoviště a nepožádá o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na dřívějším pracovišti.

Při odpovědnosti za schodek zaměstnanec odpovídá za vzniklou škodu v plné výši. Při společné odpovědnosti za schodek se jednotlivým zaměstnancům určí podíl náhrady škody podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši.

Určený podíl u jednotlivých zaměstnanců, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, nesmí přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Pokud se takto neuhradí celá škoda, jsou povinni zbytek uhradit vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

#### b) odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Pokud by hodnota těchto předmětů převyšovala částku 50.000 Kč, mohou být zaměstnanci tyto předměty svěřeny jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Tato dohoda musí být písemná, jinak je neplatná. I v tomto případě se jedná o objektivní odpovědnost, to znamená, že zavinění zaměstnance se předpokládá a zaměstnanec v případě sporu musí prokázat, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Pokud tuto skutečnost zaměstnanec neprokáže, odpovídá za ztrátu svěřených předmětů v plné výši.

Pokud výše požadované náhrady škody přesahuje částku 1.000 Kč, je zaměstnavatel povinen tuto škodu projednat s odborovou organizací.

- odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

#### - odpovědnost na odložených věcech

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém (např. šatní skříňky)

Toto právo na náhradu škody zanikne, jestliže zaměstnanec neohlásí zaměstnavateli existenci škody bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

Zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu.

Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do částky 10. 000 Kč.

Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty. Plnění pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

- odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnout náhradu za

- a) ztrátu na výdělku (po dobu pracovní neschopnosti a po skončení pracovní neschopnosti)
- b) bolest a tíženi společenského uplatnění (výši stanoví lékař v bodech)
- c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením (např. léky, dietní stravování apod.)
- d) věcnou škodu (např. rozbité hodinky, škoda na oděvu apod.)

Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnout:

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením
- b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem
- c) náhradu nákladů na výživu pozůstalých
- d) jednorázové odškodnění pozůstalých ( pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti v částce 240.000 Kč, rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240.000 Kč)
- e) náhradu věcné škody

Základním předpokladem pro vznik odpovědnosti za škodu, a to jak na straně zaměstnance tak zaměstnavatele, je vznik škody, protiprávní jednání nebo opomenutí jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu a příčinná souvislost mezi vznikem škody a tímto protiprávním jednáním.

V Praze 12. 5. 2010

Mgr. Marie Ryčlová  
Mgr. Ivo Grossmann  
právní poradci OSPO