



jak se bránit v pozici zaměstnance

pracovní právo v otázkách a odpovědích

michaela tetřevová
david zahumenský



LIGA LIDSKÝCH PRÁV

blíže spravedlnosti!

jak se bránit v pozici zaměstnanec

pracovní právo v otázkách a odpovědích

michaela tetřevová
david zahumenský



LIGA LIDSKÝCH PRÁV

blíže spravedlnosti!



Nadace
OPEN SOCIETY FUND PRAHA

Vydání publikace finančně podpořila
Nadace Open Society Fund Praha
z programu Emergency Fund

JAK SE BRÁNIT V POZICI ZAMĚSTNANCE Pracovní právo v otázkách a odpovědích

Michaela Tetřevová, David Zahumenský
Grafika a sazba — Šimon Chloupek, Ekografika.cz
Foto na obálce — Magda Kucharičová
Edice — Manuály
© Liga lidských práv, Brno 2011

ISBN 978-80-87414-05-7

Respektujeme principy ekologického úřadování, tiskneme na recyklovaný papír.

Publikace je v elektronické podobě zdarma k dispozici
na stránkách Ligy lidských práv — www.llp.cz.

obsah

ÚVOD	7
I. VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU	10
I.1. Co všechno musí obsahovat pracovní smlouva?	10
I.2. Kdy vzniká pracovní poměr?	12
I.3. Vznikne pracovní poměr i bez písemné pracovní smlouvy?	13
I.4. Je možné neustále prodlužovat pracovní smlouvu na dobu určitou?	15
I.5. Jaké jsou rozdíly mezi prací na živnostenský list a pracovním poměrem?	18
I.6. Shrnutí	19
II. ODMĚŇOVÁNÍ	22
II.1. Musí být výše mzdy uvedena v pracovní smlouvě?	22
II.2. Může zaměstnavatel snížit mzdu bez souhlasu zaměstnance při výkonu stejné práce?	23
II.3. Co dělat, když zaměstnavatel krachuje?	25
II.4. Jak se bránit diskriminaci v odměňování?	26
II.5. Můžu si nechat vyplácet část mzdy „bokem“?	28
II.6. Může zaměstnavatel vyplatit menší mzdu, když nemůžeme kvůli poruše pracovat?	29
II.7. Může zaměstnavatel strhávat ze mzdy pokuty?	30
II.8. Shrnutí	32
III. ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU	34
III.1. Může zaměstnavatel změnit pracovní poměr z doby neurčité na dobu určitou? ..	34
III.2. Musí mě zaměstnavatel převést na jinou práci, když nemůžu pracovat kvůli špatnému zdravotnímu stavu?	34
III.3. Může zaměstnavatel zaměstnance převést na jinou práci v případě mimořádné či živelní události?	36

III.4.	Může zaměstnavatel nařídit nucenou dovolenou při nedostatku práce?	37
III.5.	Může mi zaměstnavatel zkrátit pracovní týden, když nemá dostatek práce?	39
III.5.	Shrnutí	41

IV. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU 44

IV.1.	Musím podepsat dohodu o rozvázání pracovního poměru?	44
IV.2.	Kdy má zaměstnanec právo na odstupné?	46
IV.3.	Dokdy mi musí zaměstnavatel vyplatit odstupné?	47
IV.4.	Je možné dát výpověď ženě na rodičovské dovolené?	48
IV.5.	Kdy se jedná o diskriminaci?	49
IV.6.	Co když nesouhlasím s výpovědí od zaměstnavatele?	50
IV.7.	Kdy může zaměstnanec pracovní poměr zrušit okamžitě?	51
IV.8.	Kdy zaměstnavatel může pracovní poměr zrušit okamžitě?	52
IV.9.	Jak dlouhá je výpovědní doba?	53
IV.10.	Shrnutí	54

V. TĚHOTENSTVÍ, MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ, DĚTI 58

V.1.	Musím zaměstnavateli oznámit, že jsem těhotná?	58
V.2.	Mám jako těhotná zaměstnankyně nějaká speciální práva?	58
V.3.	Kdy je zaměstnavatel povinen převést těhotnou zaměstnankyni na jinou práci?	60
V.4.	Na jaké příspěvky mají rodiče nárok?	61
V.5.	Vzniká nárok na mateřskou i při ztrátě zaměstnání?	62
V.6.	Mám právo vrátit se na původní místo po skončení mateřské dovolené?	63
V.7.	Mám právo vrátit se na původní pracovní místo po skončení rodičovské dovolené?	65
V.8.	Musí mi zaměstnavatel dát pracovní volno, abych mohla doprovodit dceru k lékaři?	66
V.9.	Shrnutí	67

VI. PRACOVNÍ ÚRAZ, PRACOVNÍ NESCHOPNOST A INVALIDITA 70

VI.1.	Jaké mám nároky při pracovním úrazu?	70
VI.2.	Může si zaměstnavatel ponechat část náhrad za pracovní úraz?	71
VI.3.	Co když nebyl pracovní úraz hned nahlášen?	72
VI.4.	Co když nesouhlasím s ukončením pracovní neschopnosti?	73
VI.5.	Jaké mohu mít vycházky během nemocenské?	75
VI.6.	Může být nemocenská ukončena na žádost pacienta?	76

VI.7.	Jaká oprávnění má zaměstnavatel během nemocenské?	77
VI.8.	Kdy může přijít během nemocenské kontrola?	78
VI.9.	Co dělat, když nesouhlasím s nepřiznáním invalidního důchodu?	79
VI.10.	Shrnutí	80

VII. ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU, HMOTNÁ ODPOVĚDNOST 84

VII.1.	Kolik mě bude stát chyba při práci?	84
VII.2.	Mám odpovědnost za zboží ukradené na prodejně?	85
VII.3.	Musím zaplatit manko způsobené drobnými krádežemi?	85
VII.4.	Kdy můžu odstoupit od dohody o odpovědnosti?	87
VII.5.	Musím zaplatit manko, když se při mém odchodu nedělala inventura?	88
VII.6.	Musím zaplatit ztracený notebook?	89
VII.7.	Kdo zaplatí škodu na služebním autě?	89
VII.8.	Shrnutí	90

VIII. PRÁVNÍ PROSTŘEDKY OCHRANY ZAMĚSTNANCE 92

VIII.1.	Rozhovor se zaměstnavatelem	92
VIII.2.	Odborové organizace	92
VIII.3.	Inspekce práce	93
VIII.4.	Úřad práce	95
VIII.5.	Veřejný ochránce práv (ombudsman)	96
VIII.6.	Žaloby k soudu	97

PŘÍLOHA Č. 1 — CHYSTANÉ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE 106

1)	Změna výše odstupného	106
2)	Řetězení smluv na dobu určitou	107
3)	Nový důvod výpovědi ze strany zaměstnavatele při nedodržování režimu dočasně práce neschopného	107

PŘÍLOHA Č. 2 — SEZNAM INSPEKTORÁTŮ PRÁCE 108

REJSTŘÍK 112

Vážení čtenáři,

již třetím rokem se evropské země potýkají s následky hospodářské krize. Ta s sebou přinesla tlak na úspory, rušení pracovních míst i celých podniků. Všechny tyto jevy se i v České republice projevují zvýšenou tendencí k porušování práv zaměstnanců. V Lize lidských práv jsme se rozhodli na tuto skutečnost zareagovat a s podporou Nadace Open Society Fund Praha jsme zpracovali praktickou příručku, kterou držíte v rukou.

Naším cílem je přiblížit vám, zaměstnancům, vaše práva. Namísto citací často nepřiliš srozumitelných předpisů a teoretických pojednání jsme zvolili formát otázek a odpovědí. Ty vycházejí z našich zkušeností i poznatků dalších organizací. Přestože nebylo možné postihnout pracovní právo v celé jeho šíři, připravili jsme v sedmi kapitolách padesát nejčastějších situací, se kterými se můžete setkat. Osmou kapitolu pak tvoří návody k tomu, jakým způsobem vám při prosazování vašich práv mohou pomoci soudy a úřady.

S ohledem na nyní v Poslanecké sněmovně projednávanou novelu zákoníku práce jsme na konec publikace zařadili i informace o nejdůležitějších změnách, které se mohou postavení zaměstnanců dotknout.

Pevně věřím, že náš manuál vám pomůže lépe se zorientovat ve spleti paragrafů a stát si za svými právy.

V Brně dne 2. srpna 2011

David Zahumenský
předseda Ligy lidských práv

I.

vznik
pracovního
poměru

I. vznik pracovního poměru

I.1. Co všechno musí obsahovat pracovní smlouva?

Včera jsem dostal nabídku práce – mám pracovat jako instalatér pro Vodovodní kohoutek, s. r. o. Budoucí šéf mi dal rovnou smlouvu, abych si ji doma přečetl, a zítra ji mám přinést do firmy podepsanou. Zdá se mi, že smlouva je nějaká krátká, má jen pár odstavců a není tam vůbec ustanovení o mzdě. Taky mi přijde divné, že mám jako místo práce uvedený celý Jihomoravský kraj. Je to takto v pořádku? A co všechno by měla pracovní smlouva obsahovat?

Je třeba pochválit jednání budoucího zaměstnavatele, který vám dal smlouvu předem k nahlédnutí. Takový postup je správný. Vždy je dobré si **smlouvu prostudovat**, pokud možno **v klidu domova**, a nepodepisovat ji ve spěchu. Na věci, kterým ve smlouvě nerozumíte či vám nejsou úplně jasné, se můžete zeptat. A to buď rovnou zaměstnavatele, nebo si můžete zajít pro radu do některé z občanských poraden, která se nachází v blízkosti vašeho bydliště, či zkontaktovat advokáta.

Na délce pracovní smlouvy nezáleží. Důležité je, aby obsahovala **tři náležitosti**, které zákon vyžaduje.

Jedná se o:

- a) druh práce,
- b) místo výkonu práce,
- c) den nástupu do práce.

Druh práce určuje zaměstnanci, jakou práci bude pro zaměstnavatele vykonávat. Může být sjednán široce, nebo úzce. Příkladem širšího vymezení druhu práce může být např. *práce účetní*. Příkladem užšího vymezení druhu práce je např. *práce mzdové účetní*. Čím širše máte druh práce vymezen, tím více má zaměstnavatel možností přidělovat vám pracovní úkoly, aniž by k tomu potřeboval váš souhlas. V pracovní smlouvě lze dohodnout i více druhů práce, které budete pro zaměstnavatele vykonávat, např. *práci instalatéra a topenáře*. V praxi také někdy zaměstnavatelé přikládají k pracovní smlouvě pracovní náplň. Pracovní náplň upřesňuje sjednaný druh práce a popisuje běžné úkoly, které bude zaměstnanec plnit. Jedná se o jednostrannou informaci ze strany zaměst-

navatele, který náplň může v rámci druhu práce měnit nebo doplňovat. Musí ale vždy vycházet z druhu práce vymezeného ve smlouvě a nesmí ho rozšiřovat.

Místo výkonu práce určuje, kde bude zaměstnanec práci vykonávat. Má zásadní význam, protože přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa lze pouze na základě jeho souhlasu. Místo výkonu práce by mělo být vymezeno tak, aby navazovalo na sjednaný druh práce. V praxi se nejčastěji vymezuje místo výkonu práce určením města, např. místo výkonu práce je sjednáno jako *Sokolov*. Lze se však setkat i s vymezením místa práce přesnou adresou, např. *Sokolovská 1203, Sokolov*. U povolání, jako je instalatér, komíník, zedník apod., lze sjednat jako místo výkonu práce celý region, tedy např. *Jihomoravský kraj*. Ale u těch profesí, u kterých lze předpokládat, že budou vykonávány z jednoho místa, jako např. *sekretářka, účetní, kuchař*, je na místě požadovat, aby bylo ve smlouvě uvedeno místo výkonu práce co nejpřesněji, alespoň uvedením obce. Pro přiznávání cestovních náhrad je důležité, že je-li místo práce vymezeno širěji než obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.

Den nástupu do práce je poslední povinnou náležitostí, která musí být ve smlouvě vždy uvedena. Den nástupu do práce musí být vždy sjednán, je nezbytnou náležitostí pracovní smlouvy. Tímto dnem vznikne pracovní poměr. Více o tom, kdy vzniká pracovní poměr, čtěte v následující kapitole.

Přímo ve smlouvě naopak nemusí být uvedena výše mzdy. Zaměstnavatel vám ji může stanovit i vnitřním předpisem nebo určit mzdovým výměrem. Více o mzdě a odměňování se dozvíte v kapitole II.

Smlouva také může obsahovat dobu, na kterou se pracovní poměr sjednává. Potom se jedná o pracovní poměr na dobu určitou. Pokud není doba trvání pracovního poměru ve smlouvě stanovena, máte pracovní poměr na dobu neurčitou. Zda-li je pracovní poměr na dobu určitou, nebo neurčitou, je důležité pro skončení pracovního poměru.

Právní předpisy:

- § 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – náležitosti pracovní smlouvy
- § 43 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – přeložení do jiného místa se souhlasem zaměstnance

I.2. Kdy vzniká pracovní poměr?

Podepsal jsem pracovní smlouvu s majitelem motorestu a měl jsem v pondělí 13. června 2011 nastoupit jako pomocný kuchař. Bohužel jsem ale onemocněl a lékařka mi napsala neschopenku, kterou jsem ihned zaměstnavateli poslal poštou. Zaměstnavatel se ale naštvál, že jsem hned první den nepřišel do práce, a řekl mi, že mi pracovní smlouvu „anuluje“ a že už tedy vůbec do práce chodit nemám. Opravdu je možné smlouvu takto zrušit, i když už byla podepsána?

Pracovní poměr **vzniká dnem, který byl ve smlouvě sjednán jako den nástupu do práce**. Nevzniká dnem, kdy byla pracovní smlouva podepsána, ani faktickým nástupem do práce. Pracovní poměr proto vzniká i tehdy, když do práce v dohodnutý den nenastoupíte, protože vám v tom brání překážka v práci. Nejčastější překážkou v práci bude pracovní neschopnost. Může se však jednat i o situaci, kdy vám onemocní dítě mladší 10 let a vy s ním musíte zajít k lékaři nebo ho doma ošetřovat.

Vždy ale musíte zaměstnavateli oznámit důvod, proč jste do práce nenastoupili. Oznámení musíte učinit nejpozději do týdne. Potvrzení od lékaře můžete dodat poštou, případně se se zaměstnavatelem dohodnout, že ho donesete později. Doporučujeme ale vždy kontaktovat zaměstnavatele co nejdříve, nejlépe ještě v ten samý den. Nejrychlejší způsob je zatelefonovat a omluvit se, že se nedostavíte, protože jste nemocní. Zaměstnavateli tím umožníte sehnat si za vás dočasně zástupce.

Pokud byste zaměstnavateli do jednoho týdne neoznámili, z jakého důvodu jste v dohodnutý den do práce nenastoupili, může zaměstnavatel pracovní smlouvu zrušit (od smlouvy odstoupit).

V případě, že jste se včas omluvili a zaměstnavatel vám přesto řekne, že už vás zaměstnávat nebude, můžete se bránit u soudu. Do dvou měsíců můžete k soudu podat žalobu na trvání pracovního poměru. Co všechno by žaloba měla obsahovat, se dočtete v kapitole VIII.

Právní předpisy:

- § 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – náležitosti pracovní smlouvy
- § 36 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – vznik pracovního poměru
- § 191 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – překážky v práci na straně zaměstnance

I.3. Vznikne pracovní poměr i bez písemné pracovní smlouvy?

Začal jsem pracovat jako číšník v jedné restauraci. Pracoval jsem tam skoro měsíc, ale jenom na ústní dohodu. Písemnou pracovní smlouvu jsem nedostal. Zaměstnavatel se pořád vymlouval, že je paní účetní na dovolené a že ji dostanu, až se vrátí. Nyní mi řekl, že už prý další den nemám chodit, že mě nepotřebuje. Nezaplatil mi žádnou mzdu, přestože jsem odpracoval téměř celý měsíc. Nevím, co mám teď dělat, abych získal své peníze.

Pracovní smlouvu chťte vždy písemně. Zaměstnavatel má podle zákona povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně a musí vám jedno vyhotovení vydat. Písemnou pracovní smlouvu chťte po zaměstnavateli **ještě před nástupem do práce nebo nejpozději v den nástupu do práce**. Vyhnete se tak pozdějším problémům. Zejména problému s dokazováním existence a délky trvání pracovního poměru.

Pokud vám zaměstnavatel pracovní smlouvu písemně dát nechce, **nahlaste to na oblastním inspektorátu práce**. To je úřad, který u zaměstnavatelů kontroluje dodržování pracovních předpisů. Může u zaměstnavatele provést kontrolu a uložit mu za porušení povinností pokutu. Na inspektorát práce se můžete obrátit telefonicky, dopisem, e-mailem nebo osobně. Oblastních inspektorátů je celkem osm a jsou situovány ve velkých městech. Jejich seznam a kontaktní údaje naleznete na konci této příručky. Vedle toho je možné podnět podat i na řadě poboček a kontaktních míst. Jejich seznam a kontaktní údaje naleznete v příloze č. 2 na konci této příručky.

Bez písemné pracovní smlouvy můžete jen velmi těžko prokázat, že pracovní poměr trval, kdy vznikl, kolik hodin jste pro zaměstnavatele odpracovali a na jaké mzdě jste se dohodli. To jsou všechno skutečnosti důležité pro uznání nároku na mzdu soudem. Pokud vám totiž zaměstnavatel mzdu nevyplatí, je jediným prostředkem, jak mzdu získat, uplatnění nároku na zaplacení mzdy u soudu. K tomu musíte podat žalobu na zaplacení. Více informací o tom, co všechno by žaloba měla obsahovat, naleznete v kapitole VIII.

Vaše žaloba ovšem bude úspěšná, jenom když unesete takzvané důkazní břemeno. To znamená, že u soudu prokážete existenci a délku trvání pracovního poměru. Zároveň musíte prokázat počet odpracovaných hodin a výši sjednané nebo určené mzdy. Jenom tak může soud finančně vyčíslit váš nárok na mzdu. K prokázání všech těchto skutečností nestačí pouze vaše tvrzení, ale musíte si opatřit důkazy. Jako důkaz může sloužit svědecká výpověď ostatních zaměstnanců. Někteří zaměstnanci ovšem z obavy o svoje vlastní zaměstnání u soudu vypovídat nechtějí nebo se staví na stranu zaměst-

navatele. Proto je nejlepší mít nějaký písemný důkaz – např. výpis z tzv. píchaček nebo alespoň e-mailovou komunikaci se zaměstnavatelem. Bez důkazů se svou žalobou u soudu neuspějete a ze zaměstnavatele mzdu nevyumůžete.

Pokud jste před nástupem do zaměstnání byli evidováni u úřadu práce, musíte se odhlásit. **K odhlášení písemnou pracovní smlouvu nepotřebujete.** Stačí dojít na úřad osobně nebo oznámení zaslat písemně na adresu úřadu práce. Úřad práce následně ukončí vaši evidenci. To znamená, že vám již nebude vyplácena podpora v nezaměstnanosti a že stát za vás již nebude platit zdravotní pojištění. O tom vám úřad práce vystaví potvrzení, které musíte zaslat své zdravotní pojišťovně.

Jestliže se z úřadu práce neodhlásíte a budete při práci dál pobírat podporu v nezaměstnanosti, dopouštíte se **nelegální práce, neboli práce „načerno“**. Dopouštíte se tím přestupku, za který vám může úřad práce uložit pokutu do 10 000 Kč. Navíc vás úřad práce vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání a znovu vás zařadí až za 6 měsíců. To znamená, že nebudete moci půl roku pobírat podporu. Nebudete tak chráněni, pokud vás současný zaměstnavatel z práce propustí.

Ode dne nástupu do práce za vás zdravotní a sociální pojištění musí platit zaměstnavatel. Jestliže vám zaměstnavatel nechce vydat písemnou pracovní smlouvu, raději si ověřte, **zdali za vás sociální a zdravotní pojištění skutečně platí.** Nejjistější je, pokud zavoláte nebo osobně dojdete do pobočky své zdravotní pojišťovny.

Informaci o tom, že vás zaměstnavatel přihlásil k sociálnímu pojištění, zjistíte na správě sociálního zabezpečení. Pobočky jsou situovány v každém větším městě. Informaci o tom, zda vás zaměstnavatel přihlásil k sociálnímu pojištění, vám úředníci sdělí po předložení občanského průkazu.

Jestliže vás zaměstnavatel nepřihlásil k sociálnímu a zdravotnímu pojištění, vzniká vám **dluh na pojistném**. Dluh bude zdravotní pojišťovna i česká správa sociálního zabezpečení vymáhat na vás. Odlišná je situace, když vás zaměstnavatel sice **přihlásí** k sociálnímu a zdravotnímu pojištění, **ale** potom za vás **už neplatí**. V tom případě bude vymáhat pojišťovna i správa sociálního zabezpečení dluh na zaměstnavateli. Vždy tedy po zaměstnavateli chtějte, aby vás alespoň k pojištění přihlásil. Můžete také požadovat, aby vám předložil potvrzení o přihlášce.

Jestliže vás zaměstnavatel k pojištění nepřihlásí, vystavujete se velkým problémům. Nikdo vám nebude platit **nemocenskou**, když onemocníte. Stejně tak, když se vám stane **pracovní úraz**, bude se vám od zaměstnavatele vymáhat velmi těžko odškodné. Navíc když po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nebudete moct vykonávat stávající práci, pojišťovna vám nebude vyplácet pravidelné odškodnění ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem, kterého jste dosahovali před pracovním úrazem či nemocí z povolání v původním zaměstnání, a stávajícím výdělkem v současném zaměst-

nání, případně výši invalidního důchodu. Když vás zaměstnavatel nepřihlásí k sociálnímu pojištění, nebudou se vám započítávat odpracovaná léta na důchod. Bez pracovní smlouvy se vám bude i těžko sjednávat půjčka v bance. Na to vše je potřeba myslet.

Přestože pracovní poměr může vzniknout i bez písemné pracovní smlouvy, vystavujete se tím mnoha rizikům. Vždy proto dbejte na to, aby vám zaměstnavatel vydal písemnou pracovní smlouvu nejpozději dnem nástupu do práce. Bude-li se na něco vymlouvat, sepište si ji sami a zaměstnavateli ji předložte k podpisu. Může se jednat o velmi jednoduchou smlouvu, v které bude uvedeno:

- jméno, sídlo a identifikační číslo zaměstnavatele,
- vaše jméno, adresa trvalého bydliště, datum narození,
- druh práce,
- den nástupu do práce,
- místo výkonu práce,
- výše sjednané mzdy,
- počet hodin, které budete pro zaměstnavatele pracovat (např. 20 hodin/týden); pokud nebude výše úvazku ve smlouvě uvedena, platí, že byla stanovena týdenní pracovní doba 40 hodin/týden.

Právní předpisy:

- § 21 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – neplatnost právního úkonu při nedostatku formy
- § 34 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – povinnost zaměstnavatele uzavřít smlouvu písemně
- § 34 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – povinnost vydat zaměstnanci jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy
- § 139 odst. 1 písm. a) a odst. 3 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – přestupek a pokuta za nelegální práci
- § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – definice nelegální práce

I.4. Je možné neustále prodlužovat pracovní smlouvu na dobu určitou?

Pracuji v jedné továrně jako dělnice. Můj zaměstnavatel se mnou uzavře vždy pouze smlouvu na dobu určitou, a to jen na tři měsíce, a vždy mám ve smlouvě zakotvenou tříměsíční zkušební dobu. Po třech měsících se mnou zaměstnavatel pravidelně uzavírá

novou smlouvu, která je zase jen na tři měsíce a opět je tam zkušební doba. Takhle to trvá již více než jeden rok. Já tak žiji neustále v nejistotě, protože mne můžou z továrny kdykoli vyhodit, a to ze dne na den, protože jsem prakticky pořád ve zkušební době. Navíc se každé tři měsíce obávám, zda mi bude smlouva „prodloužena“. Je možné, aby se mnou zaměstnavatel donekonečna uzavíral pouze smlouvy na dobu určitou?

Pracovní poměr na dobu určitou můžete mít u jednoho zaměstnavatele **maximálně 2 roky**. Jednotlivé pracovní poměry na doby určité se přitom sčítají, pokud mezi nimi není přestávka delší než šest měsíců. Pokud tedy pro zaměstnavatele pracujete dohromady například rok a půl, pak jste 7 měsíců evidována na úřadu práce a poté začnete zase pracovat pro stejného zaměstnavatele, začne se dvouletá lhůta počítat nanovo. Předchozího jeden a půl roku už se do dvouleté lhůty nezapočítá.

Existují však **výjimky z pravidla**, že pracovní poměr na dobu určitou mezi vámi a tím samým zaměstnavatelem může být sjednán jen dva roky. V určitých případech může být sjednán pracovní poměr i na dobu delší. Například pokud pracujete jako náhrada za zaměstnankyni, která je na rodičovské dovolené. Nebo pokud pracujete jako náhrada za zaměstnance, který je dlouhodobě nemocný. Zákon v těchto případech umožňuje zaměstnavateli uzavřít s vámi pracovní poměr na dobu určitou, která bude delší než 2 roky. Pracovní poměr může být sjednán na dobu, než se zaměstnanec, kterého nahrazujete, vrátí zpět do práce. Výjimkou je rovněž „sezónní zaměstnávání“, kdy vážné provozní důvody nebo zvláštní povaha práce odůvodňují zaměstnávání pouze po určitou dobu.

Jestliže vaše pracovní poměry na dobu určitou u stejného zaměstnavatele již dohromady přesáhly dva roky, **písemně zaměstnavateli oznamte, že trváte na tom, aby vás dále zaměstnával**. Tímto písemným oznámením se dosavadní pracovní poměr na dobu určitou změní na pracovní poměr na dobu neurčitou. Písemné oznámení musí zaměstnavateli dojít dříve, než vám dosavadní smlouva na dobu určitou skončí.

Pokud by vás zaměstnavatel po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou odmítl dále zaměstnávat, přestože jste mu zaslali písemné oznámení, můžete **se bránit žalobou u soudu** a požadovat, aby vás zaměstnavatel nadále zaměstnával. Bude se jednat o žalobu na určení, že byly splněny podmínky pro to, aby se mohl pracovní poměr na dobu určitou změnit na pracovní poměr na dobu neurčitou. Žalobu musíte podat nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby. Více o žalobách se dozvíte v kapitole VIII.

Pozor na to, že situace je jiná, zaměstnává-li vás **agentura práce**. Na agenturu práce se nevztahuje dvouleté omezení trvání pracovního poměru. Agentura práce vám může pracovní poměr na dobu určitou **prodlužovat bez omezení**.

Zkušební doba může být podle zákona sjednána nejdéle na 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Zaměstnavatel s vámi nemůže při každém prodlužování pracovního poměru sjednávat novou zkušební dobu. To by bylo zcela proti smyslu zkušební doby. Zkušební doba slouží k tomu, aby si zaměstnanci mohli vyzkoušet, zda jim vyhovuje náplň práce a ostatní pracovní podmínky. Zaměstnavatelům slouží zkušební doba k tomu, aby zjistili, zda zaměstnanec plní jejich očekávání. Během zkušební doby je proto snazší rozvázat pracovní poměr. Zkušební dobu není možné prodlužovat. Proto je ustanovení o zkušební době v každém navazujícím sjednaném pracovním poměru na dobu určitou **neplatné**.

Zruší-li s vámi zaměstnavatel pracovní poměr ve zkušební době, když pro něj pracujete už více než 3 měsíce, můžete se bránit. Takové zrušení pracovního poměru je totiž **neplatné**. Nejprve zaměstnavateli **písemně oznamte, že trváte** na tom, aby vás dále zaměstnával a přiděloval vám práci. Jak nejlépe písemnosti doručovat, se dozvíte v kapitole IV.2. Po dobu, než vám zaměstnavatel začne znovu přidělovat práci, máte nárok na náhradu mzdy.

Odmítá-li vám zaměstnavatel nadále přidělovat práci nebo platit náhradu mzdy, braňte se u soudu. Podejte žalobu na neplatné rozvázání pracovního poměru. Žalobu musíte podat nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy s vámi zaměstnavatel zrušil pracovní poměr. Více o žalobách se dozvíte v kapitole VIII.

Právní předpisy:

- § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – omezení trvání pracovního poměru na dobu dvou let
- § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – sezónní zaměstnávání
- § 39 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – změna pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou
- § 39 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – řetězení pracovního poměru na dobu určitou u agentury práce
- § 35 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – zkušební doba
- § 69 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době

I.5. Jaké jsou rozdíly mezi prací na živnostenský list a pracovním poměrem?

Začala jsem pracovat jako finanční poradkyně pro jednu finančněporadenskou společnost. Se společností jsem uzavřela písemnou smlouvu. Mou pracovní náplní bylo uzavírání smluv o stavebním spoření a penzijním připojištění se zákazníky. Pracovala jsem především v terénu – navštěvovala jsem klienty doma. Peníze jsem dostávala na základě toho, s kolika klienty jsem uzavřela smlouvu. Nyní jsem onemocněla, lékař mi vystavil neschopenku, kterou jsem předložila svému nadřízenému. Ten mi ale řekl, že mi nemocenskou vyplácet nebude, protože nejsem v pracovním poměru. Smlouva, kterou jsem podepsala, byla prý smlouva mandátní a já jsem na volné noze a měla jsem si opatřit živnostenský list. Vůbec teď nevím, jaká jsou má práva, na co všechno mám a nemám nárok?

Práce na živnostenský list se od pracovního poměru odlišuje v mnoha aspektech. Pokud pracujete jako živnostník, **nevztahuje se na vás ochrana plynoucí ze zákoníku práce**. Nejste v zaměstnaneckém vztahu a vztah mezi vámi a společností, pro kterou pracujete, se řídí obchodním a občanským zákoníkem a dalšími předpisy.

K práci **potřebujete živnostenské oprávnění**. To si můžete vyřídit na kterémkoliv živnostenském úřadu. Živnostenský úřad je v každém větším městě. Pro vyřízení živnosti stačí platný občanský průkaz a 1 000 Kč pro zaplacení správního poplatku. Živnostenský úřad vám jako potvrzení vydá výpis ze živnostenského rejstříku. Klasický živnostenský list se dnes již nevydává.

Jakmile obdržíte výpis ze živnostenského rejstříku, musíte se jít zaregistrovat na finanční úřad. Jste totiž osobou samostatně výdělečně činnou a ze svého výdělku musíte **platit daně**. Z výdělku musíte dále **odvádět příspěvky na sociální a zdravotní pojištění**. Musíte se tedy ještě nahlásit na příslušné správě sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovně.

V zaměstnaneckém vztahu za vás platí daně, sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatel. Více o této problematice se dočtete v kapitole I.3.

Další důležité rozdíly mezi zaměstnaneckým poměrem a prací na živnostenský list spočívají v možnosti čerpat dovolenou, „nemocenskou“ a v případě, kdy dojde k pracovnímu úrazu.

Pracujete-li jako zaměstnanec na základě pracovní smlouvy, máte ze zákona nárok na minimálně 4týdenní **dovolenou**. Její délka se může různit podle druhu zaměstnavatele. Po dobu, kdy jste na dovolené, vám zaměstnavatel vyplácí náhradu mzdy.

Pokud ale pracujete na živnostenský list, nikdo vám náhradu mzdy za dobu, kdy jste na dovolené, nezaplátí.

Stane-li se vám při práci na živnostenský list nějaký **úraz**, nikdo vám nenahradí škodu ani vám nebude vyplácet příspěvek na dorovnání mzdy. Pracujete na vlastní riziko. Pokud byste byli v pracovním poměru, musel by vám vzniklou škodu hradit zaměstnavatel. Navíc byste dostali vyplacený příspěvek, pokud byste kvůli úrazu dosahovali nižšího výdělku. Příspěvek by vám dorovnal výši výdělku a dostávali byste ve výsledku stejné množství peněz jako před úrazem. Více informací o pracovních úrazech se dočtete v kapitole šesté.

Pokud **onemocníte** a pracujete jako zaměstnanec v pracovním poměru, máte po určitou dobu nárok na náhradu mzdy od zaměstnavatele. Pokud jste nemocní delší dobu, máte nárok na vyplácení nemocenské. Jako živnostník si můžete platit nemocenské pojištění. Placení nemocenského pojištění je dobrovolné. Pokud si nemocenské pojištění platíte a onemocníte, máte od 22. dne pracovní neschopnosti nárok na vyplácení nemocenské. Pokud si nemocenské pojištění neplatíte a onemocníte, nemáte na dávky nárok a zůstanete tedy zcela bez výdělku. Více informací o nemocenské se dočtete v kapitole VI.

Práce na živnostenský list má i své výhody. Můžete si např. sami řídit pracovní dobu. Je jen na vás, kolik hodin denně budete pracovat. Při rozhodování, zda budete pracovat na živnostenský list, vždy zvažte všechny výhody a nevýhody. Nezapomeňte, že z peněz, které vyděláte, budete muset ještě odvádět určitou částku státu.

I.6. Shrnutí

- Pracovní smlouva musí obsahovat 3 náležitosti: druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.
- Pracovní poměr vzniká dnem, který byl ve smlouvě sjednán jako den nástupu do práce.
- Pracovní smlouvu chťte vždy písemně.
- Pracovní poměr na dobu určitou může trvat nejdéle 2 roky. Když o to požádáte, po dvou letech se pracovní poměr změní na dobu neurčitou.
- Zkušební doba může být sjednána nejdéle na 3 měsíce. Prodlužování zkušební doby je neplatné.
- Při práci na živnostenský list si musíte sami platit daně, zdravotní a sociální pojištění. K tomu, abyste mohli pobírat nemocenskou, si musíte platit ještě nemocenské pojištění.

II.

odměňování

II. odměňování

II.1. Musí být výše mzdy uvedena v pracovní smlouvě?

Přijali mne do nového zaměstnání. Můj nový šéf mi dal k podpisu pracovní smlouvu. Není v ní ale uvedena výše mzdy. Na pohovoru mi personalistka sdělila, že mají ve vnitřním předpisu zakotveno, že všichni začínající asistenti dostávají 18 tisíc Kč hrubého. A že až se zapracuji, bude mi mzda zvýšena. Je tento vnitřní předpis závazný? Opravdu stačí, že je mzda stanovena v tomto předpisu?

Mzda **nemusí být stanovena přímo v pracovní smlouvě**. Nejedná se o povinnou náležitost pracovní smlouvy. Povinné náležitosti jsou jen tři – je to vymezení druhu práce, místa výkonu práce a den nástupu do práce. Více informací o těchto náležitostech naleznete v kapitole I.1.

Mzda může být upravena:

- v pracovní smlouvě,
- v jiné smlouvě,
- ve vnitřním předpisu,
- v mzdovém výměru.

Bez ohledu na to, jak je výše mzdy stanovena ve vašem případě, dbejte především na to, abyste měli výši mzdy sjednanou nebo jasně určenou ještě předtím, než do práce nastoupíte. Vyhněte se tak pozdějším problémům.

Pro zaměstnance je nejvýhodnější mít výši mzdy stanovenou přímo **v pracovní smlouvě**. V tom případě může zaměstnavatel změnit mzdu **jenom s vaším souhlasem**. Podobně to je v případě **jiné smlouvy**, kterou se rozumí například dodatek k pracovní smlouvě. Může to však být i smlouva, která bude obsahovat pouze ujednání o mzdě. Jinou smlouvou může být i kolektivní smlouva (smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací). I v případě, že mzda je uvedena v jiné smlouvě, platí, že změnu výše mzdy může zaměstnavatel provést **pouze s vaším souhlasem**. Jedná se o smlouvu neboli dohodu. Každá smlouva vyžaduje, aby se na její změně shodly obě smluvní strany.

Vnitřní předpis je jednostranný akt zaměstnavatele, který upravuje vnitřní fungování organizace. Nejčastěji upravuje vnitřní předpis mzdová práva zaměstnanců. Vnitřní předpis musí být vydán písemně. Zaměstnavatel vás musí s vnitřním předpisem, který upravuje způsob odměňování, seznámit nejpozději v den, kdy nastoupíte do práce. Vnitřní předpis je závazný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Jeho obsah však může zaměstnavatel měnit jednostranně. Mzda vám tedy může být snížena či zvýšena **i bez vašeho souhlasu**.

Mzdový výměr je také jednostranný akt zaměstnavatele. Zaměstnavatel v něm určuje způsob odměňování a termín a místo výplaty. Mzdový výměr musí být písemný a zaměstnavatel vám ho musí vydat v den nástupu do práce. Zaměstnavatel může mzdový výměr kdykoli změnit. **Nepotřebuje váš souhlas**. Změnu vám musí písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Pokud máte ale v pracovní smlouvě napsáno, že „**mzdový výměr je nedílnou součástí pracovní smlouvy**“, je situace jiná. Jestliže je totiž mzdový výměr nedílnou součástí pracovní smlouvy, platí pro něj stejná pravidla jako pro smlouvy obecně. Tedy že **změnu musí odsouhlasit obě strany**. Není přitom rozhodující, jestli je mzdový výměr skutečně fyzickou součástí pracovní smlouvy (třeba jako její poslední, samostatně pojmenovaná strana), nebo jestli jste jej dostali na zcela samostatném papíru.

Právní předpisy:

- § 113 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – způsob sjednání mzdy
- § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – vnitřní předpis
- § 37 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006, zákoník práce – povinnost informovat zaměstnance o způsobu odměňování

II.2. Může zaměstnavatel snížit mzdu bez souhlasu zaměstnance při výkonu stejné práce?

Pracuji jako prodavačka v drogerii. Doteď mi zaměstnavatel vyplácel mzdu ve výši 14 tisíc Kč hrubého. Včera nám ale všem rozdál nový mzdový výměr, podle kterého mi bude vyplácet o 2 tisíce Kč méně. Vymlouval se na krizi. Odmítla jsem papír přijmout, protože nesouhlasím se snížením své mzdy. Dělán pořád tu stejnou práci, nesnížil mi ani počet odpracovaných hodin. Může mi zaměstnavatel snížit mzdu, i když jsem žádný papír nepodepsala?

Záleží na tom, **zda byla mzda sjednána přímo ve smlouvě, nebo byla určena mzdovým výměrem či vnitřním předpisem.**

MZDA SJEDNANÁ VE SMLOUVĚ

Mzda může být sjednána buď přímo v pracovní smlouvě, nebo v jiné smlouvě. Jinou smlouvou může být například dodatek k pracovní smlouvě nebo kolektivní smlouva. Pokud máte **mzdu sjednanou v pracovní smlouvě**, může vám ji zaměstnavatel snížit nebo zvýšit **jenom s vaším souhlasem**. Souhlas musí být písemný. V praxi je to řešeno tak, že s vámi zaměstnavatel nejčastěji uzavře dodatek k pracovní smlouvě. Pokud se snížením mzdy nebudete souhlasit, musí vám zaměstnavatel nadále vyplácet mzdu, kterou máte zakotvenu ve smlouvě. Kdyby vám zaměstnavatel i přes váš nesouhlas vyplácel mzdu nižší, můžete se bránit. Buď můžete okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnavatelem, nebo můžete zaměstnavatele zažalovat u soudu.

Když vám vyplatí zaměstnavatel nižší mzdu bez vašeho souhlasu, vyzvěte ho, aby vám mzdu doplatil. Když vám ji nedoplatí do 15 dnů od konce měsíce následujícího po měsíci, za který je mzda vyplácena, můžete s ním okamžitě zrušit pracovní poměr. Více se o tom dočtete v kapitole IV. Pokud vám zaměstnavatel rozdíl nechce doplatit, vyzvěte ho k doplacení písemně. V písemné výzvě mu určete lhůtu, do které má svůj dluh splnit. Pokud vám zaměstnavatel nedoplatí rozdíl ani do této lhůty, podejte žalobu na zaplacení částky k soudu. Více o žalobách se dočtete v kapitole VIII.

MZDA STANOVENÁ MZDOVÝM VÝMĚREM NEBO VNITŘNÍM PŘEDPÍSEM

Pokud nemáte mzdu zakotvenu ve smlouvě, máte ji určenu mzdovým výměrem nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele. Takto stanovenou mzdu může zaměstnavatel změnit **i bez vašeho souhlasu** tím, že změní vnitřní předpis nebo výměr. Musí vám to ale písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy má změna nabýt účinnosti. Není tedy možné, aby vám zaměstnavatel mzdu snížil zpětně. Zaměstnavatel po vás zřejmě bude chtít písemné oznámení o snížení mzdy podepsat. Tímto podpisem však nevyjadřujete souhlas či nesouhlas se změnou mzdy. Jak již bylo řečeno, ke snížení mzdy stanovené mzdovým výměrem či vnitřním předpisem zaměstnavatel váš souhlas nepotřebuje. Podpis slouží zaměstnavateli pouze jako důkaz, že vás se snížením mzdy seznámil.

Kdyby vám snížení mzdy zaměstnavatel oznámil až po výplatě snížené mzdy, požadujte doplacení rozdílu. Snížení mzdy totiž může být účinné až poté, co jste se s ním mohla seznámit. Pokud vám zaměstnavatel rozdíl ve mzdě nedoplatí ani do 15 dnů od konce měsíce následujícího po měsíci, za který je mzda vyplácena, můžete s ním okamžitě zrušit pracovní poměr. Termínem splatnosti je datum uvedené v pracovní smlouvě, případně konec měsíce následujícího po tom, za který máte mzdu dostat. Máte právo i na odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Doplatek můžete opět chtít po zaměstnavateli i u soudu.

Právní předpisy:

- § 113 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – způsob sjednání mzdy
- § 113 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – povinnost zaměstnavatele vydat mzdový výměr a písemně oznámit změny
- § 56 odst. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – okamžité zrušení pracovního poměru při nevyplácení mzdy nebo její části
- § 141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – splatnost mzdy nebo platu

II.3. Co dělat, když zaměstnavatel krachuje?

Pracuji již více než dvacet let jako personalistka ve strojírenské firmě. Zaměstnavatel mi nezaplatil mzdu za minulé dva měsíce. Zaměstnavatel mi vždycky mzdu vyplácel se zpožděním nebo hodně nepravidelně. Omlouval to tím, že mu zákazníci neplatí včas. Vždycky ale zatím zaplatil. Nyní mám strach, že firma zkrachuje. Máme málo zakázek a velké dluhy. Co když zaměstnavatel opravdu zkrachuje? Kdo mi zaplatí mou mzdu?

Pokud vám zaměstnavatel nevyplatí mzdu do 15 dnů ode dne splatnosti, můžete s ním okamžitě zrušit pracovní poměr. Máte právo i na odstupné ve výši nejméně trojnásobku svého průměrného výdělku. Více o okamžitém zrušení pracovního poměru se dočtete v kapitole IV.7. Dlužnou mzdu a odstupné můžete po zaměstnavateli vymáhat soudní cestou. Musíte k soudu podat žalobu na zaplacení.

Pokud máte obavu, že zaměstnavatel krachuje, zeptejte se na úřadu práce, zda byl **na zaměstnavatele podán insolvenční návrh**. To je návrh, kterým se zahajuje soudní řízení o úpadku zaměstnavatele. Zaměstnavatel se dostane do úpadku neboli bankrotu, když již není schopen splácet své dluhy.

Jestliže byl na zaměstnavatele podán insolvenční návrh, můžete **požádat kterýkoliv úřad práce, aby vám dlužnou mzdu vyplatil** za zaměstnavatele. Úřad práce vám může vyplatit nejvíce 3 dlužné a již splatné mzdové nároky. Žádost musíte podat písemně, a to ve lhůtě 5 měsíců a 15 dnů ode dne zveřejnění insolvenčního návrhu na úřední desce úřadu práce.

Pokud zmeškáte lhůtu pro podání žádosti o zaplacení dlužné mzdy na úřad práce, můžete **přihlásit svou pohledávku na dlužnou mzdu přímo u soudu**. Přihláška se podává k příslušnému krajskému soudu. Přihlášku musíte odevzdat na předepsaném formuláři. Formulář je k dispozici na internetu, pomohou vám také v občanské poradně.

Právní předpisy:

- § 56 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – okamžité zrušení pracovního poměru při nevyplácení mzdy nebo její části
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů
- Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení

II.4. Jak se bránit diskriminaci v odměňování?

Pracuji u bezpečnostní firmy Klíček, s. r. o. jako ochranka. Hlídám v supermarketu, zda lidé nekradou nějaké zboží. Nyní jsem zjistila, že můj kolega má o 500 Kč větší mzdu než já. Přitom děláme úplně to samé. Zdá se mi to nespravedlivé. Není to diskriminace? Musí mi zaměstnavatel dorovnat mzdu, abych měla stejně jako můj kolega?

Podle zákona platí, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Práci stejné hodnoty je práce, k jejímuž řádnému výkonu je zejména potřeba stejné kvalifikace, dovednosti, odpovědnosti, pracovní zátěže a pracovních podmínek. Zákon zaměstnavateli ukládá zajistit na pracovišti rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců. Rozdílná odměna ale nemusí automaticky znamenat diskriminaci. Pokuste se proto nejprve zjistit, zda kolega například nepracuje u zaměstnavatele déle než vy, případně jakou mzdu dostávají další kolegové.

Pokud máte podezření, že jste diskriminována, můžete se bránit několika způsoby. Nejprve je dobré pokusit se řešit diskriminační jednání **přímo s nadřízeným**, který je

odpovědný za vaše odměňování. Vysvětlete mu situaci a požádejte ho o nápravu, tj. dorovnání mzdy. Pokud nepomůže rozhovor s vedoucím, můžete se obrátit se **stížností na odborovou organizaci**, pokud na vašem pracovišti nějaká existuje.

Další možností řešení diskriminačního jednání je jeho **oznámení oblastnímu inspektorátu práce**. Inspektoráty práce vykonávají kontrolu nad dodržováním zákazu diskriminace zaměstnavatelem a mohou mu uložit pokutu až do výše 400 000 Kč za spáchání správního deliktu na úseku rovného zacházení. Inspektoráty jsou rozděleny podle krajů a jejich příslušnost se určuje podle sídla zaměstnavatele. Seznam inspektorátů najdete v příloze č. 2 na konci této publikace. Ještě před tím, než se však na inspektorát obrátíte, je dobré si se zaměstnavatelem promluvit či se jen mimochodem zmínit o tom, že by mu mohl inspektorát uložit pokutu. V mnoha případech pouhá zmínka o možnosti pokuty pomůže.

Se stížností na diskriminační jednání se můžete obrátit i na **veřejného ochránce práv**. Poslední možností je pak **podání žaloby k soudu**. Žalobou se můžete domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby vám bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Více o žalobách se dozvíte v kapitole VIII.

Právní předpisy:

- § 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – rovné odměňování
- § 10 zákona č. 198/2009, antidiskriminační zákon – žaloba na odstranění diskriminace

II.5. Můžu si nechat vyplácet část mzdy „bokem“?

Nastoupil jsem jako skladník. Zaměstnavatel mi slíbil, že za práci dostanu 12 tisíc Kč. Ve smlouvě mám ale zakotvenu pouze minimální mzdu. Zaměstnavatel mi to vysvětlil tak, že oficiálně budu sice dostávat jenom minimální mzdu, ale bokem mi ji vždy hotově doplatí do slíbených 12 tisíc Kč. Řekl mi, že to pro mě bude výhodnější. Nebudu prý muset tolik platit na daních. Kdybych prý měl ve smlouvě napsáno, že budu dostávat 12 tisíc Kč, dostal bych na ruku asi jenom 11 tisíc Kč. Moc se mi to nelíbí, ale prý to takhle dělá se všemi zaměstnanci a nikdo si ještě nestěžoval. Můj kolega mi potvrdil, že je to takhle pro nás opravdu výhodnější. Je to opravdu tak?

Výhodnější to pro vás není. Vyplácení části mzdy „bokem“ je výhodnější především pro zaměstnavatele. Ten za vás nemusí odvádět tak vysoké daně a ušetří i na platbách zdravotního a sociálního pojištění. Zaměstnavatelé se tím však dopouští **trestného činu zkrácení daně**.

Pro zaměstnance se vyplácení části mzdy „bokem“ může zdát z krátkodobého hlediska výhodnější. Tím, že z částky vyplacené mimo pracovní smlouvu neodvádíte daně a další odvody, zvýší se vám čistý příjem. Pokud ale **onemocníte**, bude se vám výše náhrady mzdy a posléze i „nemocenská“ vypočítávat ze mzdy stanovené ve smlouvě, tedy ze mzdy minimální. Dostanete tak vyplaceno mnohem méně peněz.

To samé platí pro případ, že by se vám stal **pracovní úraz** a vy už byste nemohl vykonávat současnou práci. V takovém případě vám zaměstnavatel musí vyplácet příspěvek na dorovnání rozdílu mezi mzdou dosahovanou před úrazem a po úrazu. Pokud ale berete nějaké peníze jen „bokem“, nebudete mít na dorovnávací příspěvek nárok.

Výše „oficiálně“ vyplácené mzdy má vliv i na výši **odstupného**. Pokud s vámi zaměstnavatel skončí pracovní poměr například z organizačních důvodů, máte nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Za průměrný výdělek ale bude považováno pouze to, co je vypláceno podle pracovní smlouvy. O tom, kdy máte nárok na odstupné, čtete více v kapitole IV.

Myslete také na to, že když práci ztratíte a budete evidován na úřadu práce, bude vám vyplácena **podpora v nezaměstnanosti**. Výše podpory se počítá podle dosahovaného výdělku u posledního zaměstnavatele. A pokud vám zaměstnavatel „papírově“ vyplácel pouze minimální mzdu, bude i podpora v nezaměstnanosti velmi nízká.

II.6. Může zaměstnavatel vyplatit menší mzdu, když nemůžeme kvůli poruše pracovat?

Pracuji v továrně na lince. Vyrábíme ploché televize. Celý minulý týden linka stála, protože nám chyběly potřebné součástky. Dodavatel se zdržel se svou dodávkou. Neměli jsme co na práci, ale do práce jsme stejně chodit museli. Teď nám zaměstnavatel řekl, že nám vyplatí jenom část mzdy. Prý jsme se stejně jenom flákali. Já s takovým snížením nesouhlasím. Moje vina to nebyla, že jsme pracovat nemohli. V práci jsem byl, ale zaměstnavatel mi práci nepřidělil. Nechápu, proč by mi za to měla být snížena mzda. Můžu se nějak bránit?

Pokud nemůžete vykonávat práci kvůli chybějícím součástkám, jedná se o **prostoje**. V případě, že vás zaměstnavatel nepřevede na jinou práci, musí vám zaplatit **náhradu mzdy ve výši nejméně 80 %** průměrného výdělku. Pokud vám tedy zaměstnavatel vyplatí alespoň 80 %, postupuje podle zákona a bránit se nijak nemůžete. A to i přesto, že jste situaci nezavinil a byl jste připraven pracovat.

Prostoje může být přechodná závada spočívající v:

- **poruše na strojním zařízení**, která nebyla zaviněna zaměstnancem – například se porouchá celá pracovní linka,
- **chybných pracovních podkladech** – příklad ze stavebnictví: stavební mistr obdrží špatné stavební plány, podle kterých nemůže pracovat, a celá jeho parta musí čekat, než budou chyby ve výpočtech odstraněny,
- **dodávce surovin nebo pohonných hmot** – může se jednat o nedodání potřebných součástek, o přerušení dodávky elektřiny apod.,
- **jiných provozních příčinách**.

Za všech těchto situací vám může zaměstnavatel vyplatit **pouze 80 % průměrného výdělku**.

V praxi řeší prostoje zaměstnavatelé nejčastěji tak, že své zaměstnance pověří jinou činností, tedy převedou na jinou práci. S převedením na jinou práci z důvodu prostoje musíte souhlasit, je to pro vás ale finančně výhodnější. Podle zákona vám přísluší doplatek **do výše průměrného výdělku**, kterého jste dosahovali před převedením.

Pokud tedy v práci nastane prostoje, máte dvě možnosti. Buď vám zaměstnavatel nabídne jinou práci a vy s ní budete souhlasit (pak dosáhnete stejného průměrného výdělku jako před převedením), nebo nebudete souhlasit a rozhodnete se počkat,

až bude závada odstraněna. Pak musíte počítat s tím, že vám zaměstnavatel může vyplatit jen 80 % z vašeho výdělku.

Trochu jiná situace nastane, když nemůžete pracovat z důvodu živelné události, například povodní. Nebo pokud se zaměstnavateli sníží odbyt jeho výrobků. V takových případech může zaměstnavatel vyplácet jen 60 % průměrného výdělku. Podrobnosti o těchto situacích naleznete v kapitole III.

Právní předpisy:

- § 207 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – prostoje v práci a náhrada mzdy za prostoje
- § 41 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – převedení zaměstnance na jinou práci z důvodu prostoje
- § 139 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – náhrada mzdy při převedení na jinou práci z důvodu prostoje

II.7. Může zaměstnavatel strhávat ze mzdy pokuty?

Pracuji jako ošetřovatelka v penzionu pro seniory. Moje vedoucí je na mě zasedlá, neustále na mě hledá chyby. Z minulé výplaty mi strhla 500 Kč za porušení pracovní kázně. K obědu jsem si dala malé pivo a ona mne nachytala. Udělala mi dechovou zkoušku a já jsem nadýchala 0,05 promile. Vedoucí se hrozně rozzlobila a řekla, že mi ze mzdy strhne 500 Kč. Mně se to zdá nepřiměřené, vždyť to bylo jen malé pivo a vůbec jsem nebyla opilá. Ostatním kolegyním, které si k obědu daly také malé pivo, zkoušku nedělala. Můžu se nějak bránit?

Pití alkoholických nápojů na pracovišti, a v pracovní době i mimo pracoviště, je zaměstnancům zákonem zakázáno. Porušením zákoníku práce by byla i oslava na pracovišti spojená s pitím alkoholu, a to i po pracovní době. Alkohol zkrátka na pracoviště nepatří. Výjimku tvoří pracoviště s nepříznivými mikroklimatickými podmínkami (pracoviště, kde je velké horko, jako například sklářský provoz) nebo plnění pracovních úkolů, které jsou s pitím spojeny (degustátoři, drobné oslavy uzavřených obchodních smluv apod.).

Zaměstnavatel smí kontrolovat, zda zaměstnanec není pod vlivem alkoholu, a to i pomocí přístrojů. Podnět ke kontrole může dát pouze vedoucí zaměstnanec, který k tomu byl zaměstnavatelem písemně pověřen. Pověření může vyplývat z vnitřního předpisu, ale i z jiné písemné instrukce. Pokud zaměstnavatel zjistí porušení

zákazu alkoholu na pracovišti, může to vést i k ukončení pracovního poměru. A to podle stupně opilosti a dalších okolností buď výpovědí, nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Soudy zpravidla uznávají zjevnou opilost jako důvod k okamžitému ukončení pracovního poměru. Pokud měl zaměstnanec nízkou hladinu alkoholu, je možné ukončit pracovní poměr pouze výpovědí. Závisí ale také na tom, jakou práci zaměstnanec vykonává a co by mohl způsobit (například u řidiče je i drobné množství alkoholu nebezpečnější než například u uklízečky). Více informací ke skončení pracovního poměru naleznete v kapitole IV.

Zaměstnavatel ale **nemůže trestat zaměstnance za porušení povinností finančními pokutami** nebo srážkami ze mzdy. Takový postup zákon nedovoluje. Pokud má zaměstnavatel stanoveny pokuty ve vnitřním předpisu, nebo dokonce kolektivní smlouvě, je takové ustanovení neplatné. Můžete požadovat doplacení stržené mzdy a postup zaměstnavatele můžete nahlásit na oblastním inspektorátu práce. Více informací, jak podat podnět inspektorátu práce, se dočtete v kapitole VIII.

Právní předpisy:

- § 13 odst. 2 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – zákaz ukládat zaměstnanci peněžní postihy za porušení povinností
- § 106 odst. 4 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – zákaz požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek na pracovišti
- § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – výpověď daná zaměstnavatelem z důvodu, pro který by mohl být okamžitě zrušen pracovní poměr
- § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem pro hrubé porušení povinností

II.8. Shrnutí

- Mzda může být stanovena v pracovní smlouvě, v jiné smlouvě, v mzdovém výměru nebo ve vnitřním předpisu.
- Je-li výše mzdy stanovena v pracovní smlouvě či v jiné smlouvě, může ji zaměstnavatel změnit pouze s vaším souhlasem. Pokud je výše mzdy upravena vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem, zaměstnavatel může výši mzdy změnit i bez vašeho souhlasu. Pokud máte ale v pracovní smlouvě zakotveno, že „mzdový výměr je nedílnou součástí pracovní smlouvy“, zaměstnavatel váš souhlas ke změně mzdy potřebuje.
- Jestliže vám zaměstnavatel nevyplatí mzdu do 15 dnů ode dne splatnosti, můžete s ním okamžitě zrušit pracovní poměr. K tomu máte právo na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.
- Pokud váš zaměstnavatel zkrachuje a nevyplatí vám mzdu, můžete požádat úřad práce, aby vám dlužnou mzdu zaplatil za zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel vám nesmí ze mzdy strhávat pokuty za porušení pracovní kázně.

III.

změny pracovního poměru

III. změny pracovního poměru

III.1. Může zaměstnavatel změnit pracovní poměr z doby neurčitě na dobu určitou?

Moje manželka má pracovní smlouvu na dobu neurčitou a zaměstnavatel jí to chce změnit na dobu určitou, a to jen na 6 měsíců. Prý se nemusí bát, že by jí smlouvu znovu neprodloužil. Moc se mi to ale nelíbí. Vzali jsme si hypotéku a bojím se, že manželka ztratí práci a my nebudeme moct splácet půjčky. Co máme dělat?

Vaše manželka se změnou pracovního poměru z doby neurčitě na dobu určitou **nemusí souhlasit**. Zaměstnavatel totiž usiluje o změnu pracovního poměru. To je ale možné pouze po vzájemné dohodě obou smluvních stran, tj. zaměstnance a zaměstnavatele. Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na změně pracovní smlouvy, musí **změnu provést písemně**. Nejčastěji to zaměstnavatel řeší písemným dodatkem k pracovní smlouvě, který zaměstnanec jen podepíše.

Pokud ale vaše paní nesouhlasí se změnou pracovního poměru z doby neurčitě na dobu určitou, nemá zaměstnavatel žádný legální prostředek, jak ji ke změně donutit.

Právní předpisy

- § 40 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – změna pracovního poměru se souhlasem obou stran

III.2. Musí mě zaměstnavatel převést na jinou práci, když nemůžu pracovat kvůli špatnému zdravotnímu stavu?

Pracuju pro zásilkovou společnost. Jeden balík mi spadl na levou ruku a rozdrtil mi zápěstí. Nahlásil jsem to jako pracovní úraz. Dlouho jsem s rukou marodil a jezdil na rehabilitace. Hodně jsem taky cvičil, a tak se to trochu zlepšilo. Stále mám ale omezenou hybnost. Obvoďačka mi řekla, že musím s rukou dál pravidelně cvičit a že bych ji ne-

měl pár měsíců moc namáhat, ale jinak že pracovat můžu. Já ale v práci zvedám těžké balíky a potřebuju k tomu obě ruce. Závodní doktor mi napsal posudek o dočasné nezpůsobilosti k výkonu práce. Poslal mě s tím za zaměstnavatelem, že prý mě má přeradit na jinou práci. Co když pro mě zaměstnavatel mít práci nebude? Může mi dát výpověď?

Podle zákona je zaměstnavatel povinen převést vás na jinou práci, pokud podle lékařského posudku nemůžete vykonávat dosavadní práci. Více o pracovních úrazech naleznete v kapitole VI. Zaměstnavatel přitom musí přihlížet k tomu, aby práce, na kterou vás převádí, byla vhodná vzhledem k vašemu zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i kvalifikaci. Zaměstnavatel vás může převést i na práci jiného druhu, než máte sjednanou v pracovní smlouvě, a to i bez vašeho souhlasu. Zaměstnavatel s vámi také musí probrat důvod převedení a především dobu, po kterou má trvat.

Pokud vás zaměstnavatel převede na práci, za kterou budete dosahovat nižšího výdělku, máte nárok na **náhradu za ztrátu na výdělk**. Náhrada za ztrátu na výdělk musí být v takové výši, abyste ve výsledku dosahoval stejné výše příjmu jako před pracovním úrazem.

Jestliže pro vás zaměstnavatel nebude mít jinou vhodnou práci, kterou byste mohl vykonávat, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zůstanete tedy doma a zaměstnavatel vám musí poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Výpovědi se obávat nemusíte. Výpověď kvůli pracovnímu úrazu by vám mohl zaměstnavatel dát jen tehdy, když byste podle posudku závodního lékaře nesměl dále konat dosavadní práci. V tom případě by vám ale musel zaměstnavatel vyplatit odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku vašeho průměrného výdělku. Více o výpovědi se dočtete v kapitole IV.

Ve vašem případě ale dosavadní práci nesmíte vykonávat pouze dočasně. Zaměstnavatel vás proto musí převést na jinou práci a nemůže vám dát výpověď. Pokud by vám zaměstnavatel výpověď přesto dal, můžete se bránit u soudu žalobou na neplatné rozvázání pracovního poměru. Nejprve ale musíte zaměstnavateli písemně oznámit, že trváte na tom, aby vás dále zaměstnával. Více o žalobách se dozvíte v kapitole VIII.

Právní předpisy

- § 41 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci
- § 41 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – možnost převést zaměstnance na jiný druh práce i bez jeho souhlasu
- § 41 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – povinnost zaměstnavatele přihlížet při převádění zaměstnance k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci
- § 52 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – výpověď pro dlouhodobé pozbytí schopnosti konat dosavadní práci
- § 67 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – nárok na odstupné
- § 69 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – žaloba na neplatné rozvázání pracovního poměru
- § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele

III.3. Může zaměstnavatel zaměstnance převést na jinou práci v případě mimořádné či živelní události?

Naši provozovnu zasáhly povodně. Vyplavilo to celý jeden sklad se zbožím. Naše hala zůstala našťestí nedotčená. Zaměstnavatel nás přesto poslal do zaplaveného skladu uklízet následky povodní. Už tam uklízíme druhý den a ještě to asi bude chvíli trvat, než to dáme do pořádku. Mně se tahle práce moc nelíbí. Mám v pracovní smlouvě napsáno, že budu dělat práci svářeče, a ne uklízeče. Co když zítra do skladu nepřijdu a místo toho se vrátím zpátky ke své práci? Může mě zaměstnavatel donutit dál uklízet, když s tím nesouhlasím?

Tím, že vás zaměstnavatel poslal uklízet následky povodní v postiženém skladu, vás převedl na jiný druh práce. Zákon umožňuje zaměstnavateli **převést zaměstnance na jiný druh práce**, jestliže je to třeba k odvrácení hrozící mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody, ale i v případě, že je třeba odstranit bezprostřední následky takové události. Zaměstnavatel k tomu **nepotřebuje souhlas zaměstnance**. Může vás však převést jenom na nezbytně nutnou dobu.

Pokud byste **odmítl plnit přidělený pracovní úkol**, mohl by to být pro zaměstnavatele **důvod pro podání výpovědi**. Pokud by např. zaměstnavateli vznikla kvůli vašemu odmítnutí pracovat škoda, mohlo by být vaše jednání kvalifikováno jako závažné porušení povinnosti, které je důvodem pro podání výpovědi. Vždy ale záleží na konkrétních okolnostech případu. Více informací o výpovědi se dozvíte v kapitole IV.

Navíc pokud by vaším odmítnutím podílet se na odstraňování následků povodně vznikla zaměstnavateli škoda, mohl by po vás zaměstnavatel chtít **škodu nahradit**.

Škoda by zaměstnavateli mohla vzniknout například tím, že by se ze zatopeného skladu nepodařilo včas vynést uskladněné zboží. Více o odpovědnosti za škodu se dozvíte v kapitole VII.

Při konání odklízecích prací ve skladu se nemusíte bát o snížení výdělku. I kdyby se jednalo o práci nižší hodnoty, než kterou běžně konáte, musí vám zaměstnavatel zaplatit **doplatek ke mzdě** do výše vašeho průměrného výdělku.

V případě, že by povodně zasáhly např. celou továrnu a vy byste kvůli tomu nemohli pracovat, protože vás zaměstnavatel nevyužije k uklízení následků povodně, jedná se o **překážku v práci na straně zaměstnavatele**. Za dobu, kdy nemůžete pracovat, vám přísluší náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Právní předpisy

- § 41 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – převedení na jinou práci bez souhlasu zaměstnance
- § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – výpověď z důvodu závažného porušení povinností
- § 139 odst. 1 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku
- § 207 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – překážka v práci na straně zaměstnavatele

III.4. Může zaměstnavatel nařídít nucenou dovolenou při nedostatku práce?

Zaměstnavatel nám 24. 9. 2010 sdělil, že od 25. 9. 2010 do 31. 9. 2010 bude ve slévárně, kde pracuji, zastavena výroba. Prý je to z důvodu nedostatku finančních prostředků a materiálu k výrobě. Na dotaz, jak tyto neodpracované dny budou řešeny, odpověděl, že nám na tyto dny nařizuje řádnou dovolenou. Od začátku roku již k tomuto došlo asi třikrát po jednom až dvou pracovních dnech. Bylo to řešeno podobně – buď dovolená, nebo nadělat. Chci se zeptat, zda je to v souladu se zákoníkem práce, popřípadě jak bychom měli postupovat. Podotýkám, že nám to sdělil den před odstávkou. V našem závodě nemáme žádné odbory, které by se za nás mohly postavit. Máme čtyři týdny dovolené ročně. Prosím, poradte, jak to můžeme řešit.

Obecně platí, že **dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel**. Při určování dovolené je vázán několika pravidly:

- rozvrh čerpání dovolené by měl zabezpečovat vyčerpání dovolené zaměstnancům zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo,
- při poskytnutí dovolené v částech musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou na jiné délce čerpání dovolené,
- při sestavování rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance (péče o děti v období jejich prázdnin, rodinná dovolená, léčení v lázních apod.).

Zaměstnavatel je povinen **oznámít vám dobu čerpání dovolené písemně**, a to alespoň **14 dnů předem**, pokud se s vámi nedohodne na kratší době. Když vám zaměstnavatel neoznámí nástup dovolené 14 dnů předem a zároveň jste se nedohodli na kratší době pro oznámení čerpání dovolené, můžete jeho **příkaz čerpat dovolenou odmítnout** a požadovat přidělování práce podle pracovní smlouvy. V případě, že vám zaměstnavatel práci přidělovat nebude, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a po dobu jejího trvání vám náleží **náhrada mzdy** ve výši průměrného výdělku.

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli řešit provozní situaci jinými způsoby. Pokud zaměstnavateli chybí suroviny pro výrobu, protože je nedodal dodavatel, jde o tzv. **prostoje**. Zaměstnavatel vás může s vaším souhlasem převést na jinou práci nebo vám vyplatí náhradu mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku. Více o prostojích se dozvíte v kapitole II.6.

Pokud má zaměstnavatel nedostatek finančních prostředků na nákup materiálu například kvůli dočasnému omezení odbytu výrobků nebo snížené poptávce po službách, jedná se o jinou překážku na straně zaměstnavatele. Tato překážka je označována jako částečná nezaměstnanost. Zaměstnavatel vám může změnit rozsah týdenní pracovní doby. Více o částečné nezaměstnanosti se dočtete v následující kapitole.

V dotazu ještě naznačujete, že vás zaměstnavatel nutí brát si **pracovní volno, které ale potom musíte napracovat**. Takový postup není správný. Podle zákona může o pracovní volno s pozdějším napracováním požádat pouze sám zaměstnanec. Zaměstnavatel se samozřejmě může rozhodnout, zdali bude s pozdějším napracováním souhlasit, nebo zda bude pracovní volno neplacené. Důležité ale je, že možnost požádat o napracování volna má pouze zaměstnanec. Zaměstnavatel nemůže po svých zaměstnancích vyžadovat, aby si brali pracovní volno a později si ho napracovali. Pokud taková situace přesto nastane, můžete svému zaměstnavateli oznámit, že trváte na tom, aby vám dále přiděloval práci. Pokud vám ji nepřidělí, bude se jednat o pře-

kážku v práci na straně zaměstnavatele a po dobu jejího trvání vám bude náležet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

To samé platí o **tzv. neplaceném volnu**. Zaměstnavatel vás nemůže nutit vzít si neplacené volno, protože má pro vás málo práce. Opět se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele a vám přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Právní předpisy

- § 217 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – doba čerpání dovolené a lhůta pro oznámení čerpání dovolené
- § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – překážka v práci na straně zaměstnavatele
- § 207 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – prostoje v práci
- § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – částečná nezaměstnanost
- § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – žádost zaměstnance o napracování pracovního volna

III.5. Může mi zaměstnavatel zkrátit pracovní týden, když nemá dostatek práce?

Pracuji ve velké továrně. Poslední dobou nám klesl odbyt výrobků a nemáme moc práce. Před měsícem bylo propuštěno velké množství lidí. Zaměstnavatel nás ujistil, že už propouštět další lidi nechce. Místo toho nám zkrátí pracovní dobu. Prý budeme od příštího týdne chodit do práce jenom od pondělí do čtvrtka. Pátky budeme muset zůstat doma, protože není práce. Může si k nám tohle zaměstnavatel dovolit? Jak dlouho může takové opatření trvat? A jak to bude s výplatou? To jako dostanu zapláceno jenom za 4 dny v týdnu?

Na vašeho zaměstnavatele zřejmě dolehly následky ekonomické krize. Zaměstnavatel může snížený odbyt výrobků nebo sníženou poptávku po službách řešit dvojitým způsobem. Může redukovat stavy zaměstnanců rozdělením výpovědí z organizačních důvodů (více o této problematice se dočtete v kapitole IV.), nebo může využít u některých zaměstnanců institutu částečné nezaměstnanosti.

Částečnou nezaměstnaností označuje zákoník práce případ, kdy se zaměstnavateli dočasně omezí odbyt po jeho výrobcích nebo omezí poptávka po poskytovaných službách a on kvůli tomu nemá dostatek práce pro své zaměstnance. Jedná se o tzv. **jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele**. Zaměstnavatel se v těchto

případech může **dohodnout s odborovou organizací**, která u zaměstnavatele působí, že bude zaměstnancům zkrácen pracovní týden (např. místo osmihodinových směn budou chodit jen na 6 hodin nebo nebudou chodit do práce určitý den v týdnu). Ovšem za takto zkrácenou dobu vám náleží **náhrada mzdy ve výši nejméně 60 %** průměrného výdělku. To znamená, že pokud do práce chodíte jen od pondělí do čtvrtka a pátky musíte být doma, dostanete za pondělí až čtvrtek normální mzdu a za pátek dostanete náhradu mzdy v minimální výši 60 % průměrného výdělku. Zákon nijak neomezuje délku, po kterou může takový stav trvat. Záleží tedy na dohodě mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem.

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace, může zaměstnavatel požádat, aby o částečné nezaměstnanosti **rozhodl úřad práce**. Úřad práce na základě podkladů získaných od zaměstnavatele rozhodne o tom, jak dlouho bude stav částečné nezaměstnanosti trvat. Nesmí však trvat déle než 1 rok. Zaměstnancům bude náležet náhrada mzdy ve výšce 60 % průměrného měsíčního výdělku. Jakmile uplyne doba, která byla v rozhodnutí úřadu práce stanovena, obnoví se plný pracovní režim a opět budete dosahovat mzdy v plné výši.

Využit institutu částečné nezaměstnanosti je možné pouze u některých zaměstnanců. Nesmí se jednat o zaměstnance státu, územního samosprávného celku nebo např. školy.

Zaměstnavatel vám tedy smí „zkrátit“ pracovní týden. Nesmí však o tom rozhodnout sám. Buď musí uzavřít smlouvu s odborovou organizací, nebo musí získat rozhodnutí od úřadu práce. Pokud zaměstnavatel věc neprojednal s odborovou organizací ani nemá rozhodnutí úřadu práce, a přesto vás nutí zůstat určitý den v týdnu doma, nemusíte na to přistoupit. Oznamte zaměstnavateli, že trváte na tom, aby vám přiděloval práci. Pokud vám ji přidělovat nebude, jedná se o překážku v práci na jeho straně a vám přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Jestliže vám zaměstnavatel odmítne mzdu vyplatit a nezaplatí ji ani do 15 dnů po termínu splatnosti mzdy, můžete s ním okamžitě zrušit pracovní poměr. Vznikne vám tak i nárok na zaplacení odstupného. Více o okamžitém zrušení pracovního poměru se dočtete kapitole IV.8.

Právní předpisy

- § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – částečná nezaměstnanost
- § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – výpověď z organizačních důvodů

III.6. Shrnutí

- Změnu pracovního poměru je nutné provést vždy písemně a jen se souhlasem zaměstnance a zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel je povinen převést vás na jinou práci, pokud nemůžete dosavadní práci vykonávat kvůli důsledkům pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Musíte mít však lékařský posudek. Pokud budete dosahovat nižší mzdy, máte nárok na náhradu za ztrátu na výdělku.
- Zaměstnavatel vás může převést na jinou práci i bez vašeho souhlasu, pokud současnou práci nemůžete vykonávat kvůli nepříznivým povětrnostním vlivům nebo živelní události. Pokud budete dosahovat nižší mzdy, máte nárok na doplatek ke mzdě do výše vašeho průměrného výdělku. Pokud vás zaměstnavatel na jinou práci nepřeveďte, přísluší vám náhrada mzdy ve výši 60 % vašeho průměrného výdělku.
- Pokud vám zaměstnavatel nemůže přidělovat práci kvůli nedodání potřebných surovin nebo kvůli závadě na strojním zařízení, může vás převést na jinou práci jen s vašim souhlasem. Pokud vás na jinou práci nepřeveďte, přísluší vám náhrada mzdy ve výši 80 % vašeho průměrného výdělku.
- Pokud zaměstnavatel nemá dostatek finančních prostředků na nákup materiálu kvůli snížení odbytu svých výrobků, může vám zkrátit pracovní dobu. Nejdříve však musí získat souhlas odborové organizace nebo rozhodnutí úřadu práce.

IV.

skončení pracovního poměru

IV. skončení pracovního poměru

IV.1. Musím podepsat dohodu o rozvázání pracovního poměru?

Zaměstnavatel mi předložil k podpisu dohodu o rozvázání pracovního poměru bez nároku na odstupné. Vím, že je to proto, že firma má finanční problémy a moje pracovní místo se ruší – to ale v dohodě nikde napsáno není. Zaměstnavatel mi nabídnul jednoměsíční odstupné a řekl mi, že když dohodu nepodepišu, stejně mě vyhodí a odstupné nedostanu žádné. Měl bych dohodu podepsat?

Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout na tom, že pracovní poměr skončí za podmínek, které si sjednají. Tyto podmínky nejsou nijak omezeny. Dohoda o rozvázání pracovního poměru ale musí být **uzavřena písemně, jinak je neplatná**. Zákoník práce také stanoví, že pokud to zaměstnanec požaduje, musí být v dohodě **uveden důvod skončení pracovního poměru**. Pro zaměstnance může být důležité zohlednit, že pokud bez vážného důvodu ukončí zaměstnání sám nebo na základě dohody se zaměstnavatelem, náleží mu po skončení pracovního poměru podpora v nezaměstnanosti pouze ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

K dohodě vás **nemůže nikdo nutit**, a pokud ji nechcete podepsat, nemusíte. Můžete ale zaměstnavateli navrhnout, že dohodu podepíšete pouze v případě, že tam bude uvedeno, že důvodem rozvázání pracovního poměru je „**nadbytečnost zaměstnance**“ nebo „**organizační důvody**“ (zákoník práce mluví o tom, že se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.)

V takovém případě máte podle zákona **nárok na tříměsíční odstupné**, stejně jako kdyby vám dal zaměstnavatel výpověď. Pro zaměstnavatele může být i tak výhodnější s vámi uzavřít dohodu, protože se můžete například domluvit na tom, že odejdete dříve, než by uplynula celá výpovědní doba u výpovědi.

Píšete, že vám zaměstnavatel vyhrožuje, že pokud nepřistoupíte na dohodu s jednoměsíčním odstupným, „vyhodí“ vás. Pokud máte pracovní smlouvu na dobu určitou, pak samozřejmě vždy hrozí, že vám ji zaměstnavatel neprodlouží. Jinak ale ke skončení pracovního poměru může **bez vašeho souhlasu dojít pouze z důvodů vymeze-**

ných v zákoníku práce. Pravděpodobně by se zaměstnavatel mohl pokusit vám dát výpověď z důvodu, že porušujete své povinnosti jako zaměstnanec. Pak by běžela výpovědní doba, která musí být minimálně dvouměsíční, zaměstnanec ale nemá nárok na odstupné.

Zákoník práce ale stanoví, že pokud se nejedná o **nejzávažnější případy**, pro které je možné ukončit pracovní poměr i okamžitě (více viz v kapitole IV.7.), musí jít o **soustavné porušování povinností zaměstnance** vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k dané práci. Nestačí izolované pochybení zaměstnance. Zpravidla musí jít alespoň o tři případy, které na sebe časově zhruba navazují, a zaměstnanec musí být na možnost výpovědi **předem písemně upozorněn**. Toto upozornění musí být zároveň zaměstnanci **předáno v posledních šesti měsících** (nestačí, pokud byl zaměstnanec upozorněn dříve než před šesti měsíci). Zároveň zákon říká, že zaměstnavatel může zaměstnanci dát **výpověď pouze do dvou měsíců od okamžiku, kdy se o daném porušení povinností zaměstnance dozvěděl** (nejpozději ale do jednoho roku od okamžiku, kdy k porušení povinností došlo).

Zaměstnavatel má tedy omezené možnosti pro podání výpovědi zaměstnanci. Pokud by se zaměstnavatel přesto snažil účelově s vámi rozvázat pracovní poměr a nebyly by splněny zákonné podmínky, můžete se bránit u soudu. Urychleně ale zaměstnavateli **písemně sdělte, že výpověď** (nebo okamžité zrušení pracovního poměru) **považujete za neplatnou** a že trváte na tom, aby vás dále zaměstnával. **Žalobu je nutné podat do dvou měsíců** ode dne, kdy měl pracovní poměr podle onoho neplatného rozvázání skončit. Více se k tomu dočtete v kapitole VIII.

Právní předpisy

- § 49 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru
- § 50, § 51 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – rozvázání pracovního poměru výpovědí
- § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď
- § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – kdy má zaměstnanec nárok na odstupné
- § 69–72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – neplatné rozvázání pracovního poměru
- § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – dvouměsíční lhůta na podání žaloby k soudu

IV.2. Kdy má zaměstnanec právo na odstupné?

Ke dni 31. 3. 2011 jsem ukončil pracovní poměr výpovědí. Jako výpovědní důvod jsem uvedl, že už jsem si našel jinou práci. Zaměstnavatel teď se mnou už nekomunikuje. Je pravda, že mám nárok na odstupné?

Zaměstnanec může dát výpověď **z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu**. Výpověď musí být **písemná** a je potřeba ji doručit zaměstnavateli. Je možné zaměstnavateli výpověď předat osobně nebo mu ji poslat poštou (nejlépe s tzv. dodejkou – s tou vám poradí na poště).

Pokud ale jde o váš dotaz, tak v případě, že jste sám podal výpověď, **na výplatu odstupného nárok nemáte. Odstupné ve výši trojnásobku** průměrného výdělku vám náleží jenom v případě, kdy vám zaměstnavatel dal **výpověď z organizačních důvodů** (ruší se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje se zaměstnavatel nebo jeho část nebo se zaměstnanec stal nadbytečným) nebo pokud byla z těchto důvodů uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru. Tři měsíční platy vám musí zaměstnavatel vyplatit také v případě, kdy pracovní poměr zrušíte okamžitě z důvodu, že vám zaměstnavatel nevyplácí mzdu nebo pokud podle posudku lékaře nemůžete nadále vykonávat stávající práci.

Odstupné ve výši dvanásobku průměrného výdělku náleží zaměstnanci, který dostal od zaměstnavatele výpověď z toho důvodu, že nemůže svou práci dále vykonávat pro nemoc z povolání nebo kvůli pracovnímu úrazu či nemoci z povolání (k tomu také více v kapitole III.2.).

Vzhledem k tomu, že se u vás nejedná o žádný z uvedených případů, nárok na odstupné vám nenáleží.

Právní předpisy

- § 50, § 51 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – rozvázání pracovního poměru výpovědí
- § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – kdy má zaměstnanec nárok na odstupné

IV.3. Dokdy mi musí zaměstnavatel vyplatit odstupné?

Dostala jsem výpověď v souladu s § 52 písm. c) zákoníku práce (pro nadbytečnost). Můj pracovní poměr po uplynutí výpovědní doby skončil ke konci března – s nárokem na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Domnívala jsem se, že odstupné dostanu hned na konci března, ale bohužel se tak nestalo. Zaměstnavatel mi jen sdělil, že teď nemá peníze a že si musím počkat. Dokdy má povinnost mi odstupné vyplatit?

Zákon říká, že pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou na tom, že se odstupné vyplatí v den skončení pracovního poměru nebo k jinému pozdějšímu datu, **vyplácí se v nejbližším výplatním termínu určeném zaměstnavatelem**. Jiný termín jste si pravděpodobně nesjednali a zaměstnavatel tak měl povinnost vám odstupné vyplatit v dubnovém výplatním termínu. Pokud nemáte výplatní termín sjednaný v pracovní smlouvě nebo jinak, mělo vám být odstupné vyplaceno nejpozději do konce měsíce dubna.

Můžete zaměstnavatele upozornit na to, že je již v prodlení s výplatou odstupného, a pokud by se i přesto zdráhal vám je vyplatit, můžete se **výplaty domáhat soudně**. Požadovat přitom můžete **i úroky z prodlení**. Více informací o tom najdete v kapitole VIII.

Právní předpisy

- § 50, § 51 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – rozvázání pracovního poměru výpovědí
- § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď
- § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – kdy má zaměstnanec nárok na odstupné
- Nařízení vlády 142/1994 Sb., kterým se stanoví výše úroků z prodlení a poplatku z prodlení podle občanského zákoníku

IV.4. Je možné dát výpověď ženě na rodičovské dovolené?

Manželka je do července tohoto roku na rodičovské dovolené. Ředitel školy oznámil zaměstnancům, že je nucen snížit stav zaměstnanců a že v květnu některé bude muset propustit. Ve smlouvě mají tříměsíční výpovědní lhůtu, takže od září by už nenastoupili. Zajímá mě, zda manželka může dostat výpověď, i když je na rodičovské dovolené, nebo až po nástupu do zaměstnání.

Zákoník práce poskytuje zaměstnancům za určitých okolností **zvýšenou ochranu ve formě zákazu výpovědi**. Chráněni jsou zaměstnanci, kteří se nacházejí v takzvané **ochranné době**. Konkrétně může jít o:

- zaměstnance dočasně práce neschopného, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek,
- dobu, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- dobu, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- dobu, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

V případě vaší manželky tak může být výpověď podána **až po skončení rodičovské dovolené**. Pokud by jí ředitel dal výpověď ještě před skončením rodičovské dovolené, byla by taková **výpověď neplatná**. Vaše manželka by po obdržení takové výpovědi měla zaměstnavateli urychleně písemně oznámit, že považuje výpověď za neplatnou. Pokud by zaměstnavatel přesto výpověď „neodvolal“, musela by podat **žalobu na neplatnost výpovědi k soudu**. Musí to však stihnout **do dvou měsíců** ode dne doručení výpovědi. Více informací o žalobách naleznete kapitole VIII.

Pokud by byla vaší manželce předána výpověď až v červenci (tj. ihned po návratu z rodičovské dovolené), skončí její pracovní poměr ke konci října. Vaší paní bude náležet také tříměsíční **odstupné**.

Pokud by se vaše manželka chtěla s ředitelem domluvit a už na čtyři měsíce do stávající práce nenastupovat, je to možné. V ochranné době sice není možné ukončit pracovní poměr výpovědí, **dohodou to ale možné je**. Zaměstnankyně může požadovat, aby byl v takové dohodě uveden výpovědní důvod (organizační důvody) a pracovní poměr takto může skončit například již v červnu. Také při tomto způsobu ukon-

čení pracovního poměru náleží zaměstnankyni **tříměsíční odstupné** (více také viz kapitola IV.1. a IV.2.).

Právní předpisy

- § 49 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru
- § 50, § 51 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – rozvázání pracovního poměru výpovědí
- § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď
- § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – kdy má zaměstnanec nárok na odstupné

IV.5. Kdy se jedná o diskriminaci?

Asi před měsícem jsem nastoupila do jedné firmy. V té době už jsem byla ve druhém měsíci těhotenství. Minulý týden mě zaměstnavatel zaslechl, když jsem si kolegyním stěžovala, že je mi z těhotenství špatně, strašně se rozčílil a křičel, že jsem ho podvedla, když jsem tu práci vzala těhotná. Okamžitě mi zrušil pracovní poměr. Teď už práci těžko najdu a hrozí mi, že nedostanu mateřskou. Nejde o diskriminaci?

Zaměstnavatel **nesmí dát těhotné zaměstnankyni výpověď**, obecně s ní ale může zrušit pracovní poměr ve zkušební době. Ve vašem případě je ovšem zřejmé, že důvodem pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo právě to, že jste těhotná. A to je zakázáno. Zaměstnavatelé jsou totiž povinni **zajišťovat rovné zacházení** se všemi zaměstnanci a je zakázána jakákoli diskriminace.

Antidiskriminační zákon stanoví, že pokud je s někým zacházeno méně příznivě, než by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, jedná se o přímou diskriminaci. Zákon zároveň říká, že **za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství**.

Diskriminační jednání zaměstnavatele se můžete bránit tak, že podáte podnět ke kontrole na oblastním **inspektorátu práce**. Více o tom, jak se obracet na inspektorát práce, naleznete v osmé kapitole. Stížnost na diskriminační jednání můžete podat i u **veřejného ochránce práv**. Ten vám poradí nejvhodnější další postup a může vám pomoci při zajištění důkazů. Více informací naleznete opět kapitole VIII.

Nyní můžete zaměstnavateli urychleně **písemně sdělit, že zrušení pracovního poměru považujete za neplatné** a trváte na tom, aby vás dále zaměstnával. Pokud byste tak neučinila, pracovní poměr by skončil. Kdybyste pak u soudu uspěla s tím, že zrušení bylo opravdu neplatné, měla byste nárok jen na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. Když zaměstnavateli sdělíte, že trváte na tom, aby vás dále zaměstnával, měl by vám **nahradit mzdu** ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy jste oznámila, že trváte na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy vám zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Pokud to zaměstnavatel nebude respektovat, můžete se do dvou měsíců od okamžiku, kdy pracovní poměr neplatně skončil, **obrátit na soud**. Více najdete v kapitole VIII.

Vaše situace je komplikovaná faktem, že **jste stále ve zkušební době**. Pokud totiž zaměstnavatel bude respektovat to, že požadujete, aby vás dále zaměstnával, a „vezme“ vás zpět, stále má možnost pracovní poměr s vámi před koncem zkušební doby zrušit. Poté už bude zřejmě **složité prokázat, že byl pracovní poměr zrušen z toho důvodu, že jste těhotná**, protože zaměstnavatel bude pravděpodobně tvrdit jiný důvod.

Právní předpisy

- § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – zákaz diskriminace zaměstnance
- § 69–72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – neplatné rozvázání pracovního poměru
- § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – dvouměsíční lhůta na podání žaloby k soudu
- § 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) – kdy jde o přímou diskriminaci

IV.6. Co když nesouhlasím s výpovědí od zaměstnavatele?

Zaměstnavatel mi předložil výpověď s tím, že pracovní poměr po uplynutí výpovědní doby skončí k 30. říjnu 2011. Jako důvod výpovědi je uveden § 52 zákoníku práce, nic víc neuvědl. Já jsem zaměstnavateli řekl, že mu výpověď nepodepíšu. Může mě zaměstnavatel i tak propustit?

Výpověď je vždy jednostranný právní úkon, proto pokud vám dá zaměstnavatel výpověď, **není důležité, jestli ji „podepíšete“**. K podání výpovědi **postačuje, aby vám ji zaměstnavatel doručil**. Pokud výpověď odmítnete přijmout, považuje se za doručenu. Pouze v případě, pokud se domníváte, že výpověď byla neplatná pro porušení zá-

kona, můžete zaměstnavateli písemně **sdělit, že skončení pracovního poměru považujete za neplatné** a trváte na tom, aby vás dále zaměstnával. Více se k tomu dočtete v kapitole IV.5.

Ve vašem případě shodou okolností opravdu **výpověď není platná**. Zákoník práce totiž výslovně stanoví, že **výpovědní důvod musí být dán jednoznačně** tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi tedy musí být konkretizován uvedením skutečností, ve kterých zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu. To se ve vašem případě zřejmě nestalo a zaměstnavatel výpovědní důvod jasně nespécifikoval dokonce ani správným označením zákona (§ 52 obsahuje všechny výpovědní důvody, ze kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď). Vyslovení neplatnosti výpovědi se můžete **domáhat i soudně**, více se o tom dočtete v kapitole VIII.

Právní předpisy

- § 50, § 51 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – rozvázání pracovního poměru výpovědí
- § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – důvody, ze kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď
- § 69–72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – neplatné rozvázání pracovního poměru
- § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – dvouměsíční lhůta na podání žaloby k soudu
- § 334 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – doručování písemností zaměstnavatelem

IV.7. Kdy může zaměstnanec pracovní poměr zrušit okamžitě?

Zaměstnavatel mi už několik měsíců opakovaně dluží za mzdu, kterou mi měl vyplatit. Když jsem si stěžovala, vždycky se nějak vymluví, že je krize a podobně. Já už to ale nechci tolerovat, protože pak mám taky problémy se zaplacením účtů, proto jsem si našla jinou práci. Můžu pracovní poměr s původním zaměstnavatelem zrušit ihned?

Zaměstnanec může **pracovní poměr zrušit okamžitě**, pokud:

- podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo

- **zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu**, náhradu mzdy anebo jakoukoli jejich část **do 15 dnů po skončení měsíce následujícího po měsíci, za který má být mzda vyplácena.**

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné a musí obsahovat jasně vymezený důvod, pro který má být pracovní poměr okamžitě zrušen. Zákon zároveň říká, že můžete zrušit pracovní poměr **pouze do 2 měsíců** ode dne, kdy jste se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Do této doby musí být okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavateli doručeno. Ve vašem případě vám zaměstnavatel nevyplácí část mzdy opakovaně, **dvouměsíční lhůta tedy poběží od posledního takového výplatního termínu.** Pokud pracovní poměr okamžitě zrušíte, náleží vám také **odstupné** ve výši tří průměrných měsíčních výdělků.

V kapitole IV.3. najdete informace o tom, jak se určuje termín splatnosti mzdy. Jak dlužnou mzdu a úroky z prodlení (nebo případně i odstupné) uplatnit u soudu, se dočtete v kapitole VIII.

Právní předpisy

- § 56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance
- § 59 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – lhůta pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru
- § 60 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru
- § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – odstupné

IV.8. Kdy zaměstnavatel může pracovní poměr zrušit okamžitě?

Opil jsem se a několik dnů jsem nebyl v práci. Víím, že je to průšvih, ale nelíbí se mi, že zaměstnavatel se mnou okamžitě zrušil pracovní poměr. Když totiž něco podobného udělal jeden kolega, tak dostal jenom důtku, ale o práci nepřišel. Můžu s tím ještě něco dělat?

Zaměstnavatel může se zaměstnancem zrušit pracovní poměr okamžitě **jen výjimečně** a pokud nastane jedna ze situací, kdy:

- byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen 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,
- pokud zaměstnanec **porušil své povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvlášť hrubým způsobem.**

Okamžité zrušení pracovního poměru musí být **písemné** a musí v něm být skutkově **vymezen jeho důvod** tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Zaměstnanci musí být okamžité zrušení **doručeno do 2 měsíců** ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, nejpozději ale do 1 roku ode dne, kdy daný důvod vznikl. Uvedený **důvod nesmí být dodatečně měněn.**

Několikadenní neomluvená absence v práci se zpravidla **považuje za zvlášť hrubé porušení povinností zaměstnance**, proto byl zřejmě pracovní poměr zrušen platně. Váš pracovní poměr tedy skončil dnem, kdy jste si okamžité zrušení pracovního poměru převzal.

Právní předpisy

- § 55 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele
- § 58 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – lhůta pro uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem
- § 60 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru

IV.9. Jak dlouhá je výpovědní doba?

Pracuji jako účetní ve firmě. Podala jsem výpověď, kterou jsem zaměstnavateli doručila 30. 3. 2011. Napsala jsem, že výpověď podávám s dvouměsíční výpovědní lhůtou (kterou mám uvedenu i v pracovní smlouvě). Pak jsem to chtěla ještě upřesnit, ale omylem jsem napsala, že pracovní poměr tedy skončí ke 30. 6. místo k 31. 5. Zaměstnavatel po mně nyní požaduje, abych v práci zůstala až do konce června, což já ale nechci, už jsem si našla jinou práci. Můžu odejít ke konci května?

Běh výpovědní doby začíná **prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendář-**

ního měsíce. Výpovědní doba je ze zákona minimálně **dvouměsíční**, zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou **sjednat i výpovědní dobu delší.**

Vy máte výpovědní dobu stanovenou v pracovní smlouvě, a navíc jste také napsala, že výpověď podáváte s dvouměsíční výpovědní dobou. Skutečnost, že jste se přepočítala v určení data skončení pracovního poměru, tak **nemá na platnost výpovědi vliv** a váš pracovní poměr skončí k 31. květnu.

Právní předpisy

- § 51 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – výpovědní doba

IV.10. Shrnutí

- Pracovní poměr může skončit výpovědí, uplynutím doby, na který byl sjednán, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru.
- S dohodou o rozvázání pracovního poměru musíte vyslovit souhlas. Dbejte na to, aby byl v dohodě vymezen důvod výpovědi. Má to vliv na váš nárok na odstupné.
- Výpověď zaměstnanci může dát zaměstnavatel pouze ze zákonem stanovených důvodů.
- Výpověď není možné dát lidem, kteří se nacházejí v ochranné době.
- Aby byla výpověď ze strany zaměstnavatele platná, musí v ní být jednoznačně uveden výpovědní důvod.
- Zaměstnanec nemusí uvádět důvod své výpovědi.
- Výpovědní doba činí minimálně 2 měsíce.
- Nárok na odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku máte v případě, že jste propuštěni z organizačních důvodů nebo pro nadbytečnost.
- Nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku máte v případě, že jste propuštěni kvůli pracovnímu úrazu či nemoci z povolání.
- Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze pro porušení povinností zvláště hrubým způsobem nebo pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen 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.

- Zaměstnanec může se zaměstnavatelem okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, náhradu mzdy anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po skončení měsíce následujícího po měsíci, za který má být mzda vyplácena.

V.

těhotenství, mateřská
a rodičovská dovolená, děti

V. těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená, děti

V.1. Musím zaměstnavateli oznámit, že jsem těhotná?

Jsem v 8. týdnu těhotenství. Pracuji jako prodavačka a mám pracovní smlouvu na dobu určitou, která mi skončí za 2 měsíce. Musím zaměstnavateli oznámit, že jsem těhotná? Mám strach, že mi neprodlouží smlouvu, když mu to řeknu.

Žádný právní předpis vám nepřikazuje, kdy máte zaměstnavateli oznámit, že jste těhotná. **Záleží tedy jen na vašem uvážení.** Zaměstnavatel po vás informace o vašem těhotenství vyžadovat nesmí. Zákon mu zakazuje vyžadovat jakékoli informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce. Pokud tedy máte obavu, že by vám zaměstnavatel smlouvu neprodloužil, informaci o tom, že jste těhotná, mu nesdělujte. Pokud ale zaměstnavatel o vašem těhotenství neví, nemůžete po něm žádat, aby respektoval zvláštní práva, které vám zákoník práce jako těhotné zaměstnankyni zaručuje. Mezi taková oprávnění patří například zákaz práce přesčas. Více se o těchto právech dozvíte v následující kapitole.

Právní předpisy

- § 241 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – zákaz práce přesčas těhotné zaměstnankyni
- § 240 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – vyslání těhotné zaměstnankyně na pracovní cestu
- § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – zkrácení pracovní doby těhotné zaměstnankyni

V.2. Mám jako těhotná zaměstnankyně nějaká speciální práva?

Pracuji jako dělnice na montážní lince. Máme hodně zakázek, tak nás zaměstnavatel často žádá, abychom pracovali přesčas. Zatím jsem jeho žádostem vždycky vyhověla, protože jsem si aspoň přivydělala. Nyní jsem ale neplánovaně otěhotněla

a cítím se hodně unavená. Děláním přesčasů je nad moje síly, potřebuju si víc odpočinout. Bojím se, že se na mě zaměstnavatel naštve, protože už nebudu chtít přesčasy dělat. Může mi je přesto nařídit?

Jako těhotná zaměstnankyně máte několik zvláštních práv. Předpokladem pro jejich výkon je ovšem to, že zaměstnavateli **informaci o svém těhotenství sdělíte.**

Jedním ze zvláštních práv těhotných zaměstnankyň je **zákaz práce přesčas.** Jste-li těhotná, zaměstnavatel vám nemůže nařídit práci přesčas. Doporučujeme proto zaměstnavateli sdělit, že jste těhotná, a proto již nebudete moci práci přesčas vykonávat. Toto oznámení je nejlepší udělat písemně. V případě, že by po vás zaměstnavatel přesto práci přesčas požadoval, obraťte se na inspektorát práce, který u zaměstnavatele kontroluje dodržování práv těhotných zaměstnankyň. Seznam poboček krajských inspektorátů naleznete na konci této publikace v příloze č. 2.

V období těhotenství máte i další zvláštní pracovní práva. Zaměstnavatel vás smí vyslat na **pracovní cestu** mimo obvod vašeho pracoviště či bydliště pouze s vaším souhlasem. Dále můžete zaměstnavatele požádat, aby vám **zkrátil pracovní dobu** nebo ji jinak vhodně upravil. Zaměstnavatel je vaší žádosti povinen vyhovět, ovšem za předpokladu, že mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Jestliže zaměstnavatel vaší žádosti nevyhoví právě kvůli provozním důvodům, chtějte po něm písemné zdůvodnění. Odmítne-li vám zaměstnavatel své rozhodnutí odůvodnit nebo se vám bude zdát, že jeho důvody nejsou vážné, můžete se s podnětem obrátit na inspektorát práce. Více o tom, jakým způsobem podnět podat, naleznete v kapitole VIII.

Právní předpisy

- § 241 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – zákaz práce přesčas těhotné zaměstnankyni
- § 240 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – vyslání těhotné zaměstnankyně na pracovní cestu
- § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – zkrácení pracovní doby těhotné zaměstnankyni

V.3. Kdy je zaměstnavatel povinen převést těhotnou zaměstnankyni na jinou práci?

Pracuji v třísměnném pracovním provozu. Nyní jsem zjistila, že jsem v 6. týdnu těhotenství. Noční směny mě hodně zmáhají a nevím, jestli je budu s postupujícím těhotenstvím schopná vykonávat. Můžu zaměstnavatele požádat, aby mi dával jenom denní směny?

Ano, můžete a zaměstnavatel vám je **povinen vyhovět**. Zákoník práce vám jako těhotné zaměstnankyni zaručuje zvláštní ochranu. Jedním aspektem je právě povinnost přeradit vás z nočních směn na denní práci, pokud o to požádáte.

Zaměstnavatel je dále povinen převést vás na jinou práci v případě, že konáte práci, která **ohrožuje vaše těhotenství**. K tomu si však musíte u lékaře obstarat posudek.

Zaměstnavatel je při přeřazení na jinou práci povinen dbát na to, aby byla nová práce vhodná vzhledem k vašemu zdravotnímu stavu. Měl by dbát i na to, aby práce odpovídala vaší kvalifikaci.

Pokud pro vás zaměstnavatel žádnou jinou vhodnou práci nemá, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. V takovém případě zůstanete doma a budete pobírat 100 % náhrady mzdy.

O svůj výdělek nemusíte mít strach ani tehdy, když vás zaměstnavatel převede na práci, za kterou náleží nižší mzda. V takovém případě máte nárok na tzv. **vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství**, který vám dorovná mzdu do výše, jakou jste dosahovala v dosavadní práci. Žádost o příspěvek podejte u svého zaměstnavatele. Existuje pro ni speciální formulář. Příspěvek vám následně bude vyplácet Česká správa sociálního zabezpečení.

Právní předpisy

- § 239 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – převedení těhotné zaměstnankyně na jinou práci
- § 239 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

V.4. Na jaké příspěvky mají rodiče nárok?

Plánujeme s manželem miminko. Chtěla bych se zeptat, jak je to s různými příspěvky a dávkami, protože se v tom moc nevyznám. Teď jsem zaměstnaná na dobu neurčitou, ale nevím, jak to bude s mým příjmem po narození dítěte. Budu dostávat nějaké dávky?

Obecně platí, že máte nárok na peněžitou pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek a porodné.

Peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje během **mateřské dovolené**. To je období, které začíná běžet šest až osm týdnů před plánovaným termínem porodu. Jeho celková délka je v případě, že čekáte jedno dítě, **28 týdnů**, v případě dvou a více dětí pak 37 týdnů. Peněžitá pomoc v mateřství je dávkou nemocenského pojištění a vyplácí vám ji stát prostřednictvím České správy sociálního zabezpečení. K tomu, aby vám vznikl nárok na dávku, musíte být **účastna nemocenského pojištění po dobu alespoň 270 kalendářních dnů** za minulé dva roky. To znamená, že po tuto dobu musíte být někde zaměstnaná, nebo si nemocenské pojištění platit, pokud pracujete jako osoba samostatně výdělečně činná. Peněžitá pomoc v mateřství (neboli „mateřská“) je dávkou, která je závislá na výši vašeho dosahovaného příjmu. Čím větší příjem máte, tím větší budete mít dávku mateřské. Pokud nesplňujete podmínku účasti na nemocenském pojištění po dobu 270 kalendářních dnů, nárok na „mateřskou“ vám nevznikne.

Po skončení mateřské dovolené si můžete vybrat, zda se vrátíte zpátky do zaměstnání, nebo zda ještě nastoupíte na **rodičovskou dovolenou**. Také se můžete dohodnout s otcem dítěte, že na rodičovskou dovolenou nastoupí on. Nastoupením na rodičovskou dovolenou vám vznikne **nárok na rodičovský příspěvek**. To je dávka státní sociální podpory nezávislá na výši příjmu, je tedy pro všechny stejná. Žádost o vyplácení příspěvku musíte podat na odboru sociálních věcí úřadu práce, který je v okruhu vašeho bydliště. V žádosti musíte uvést, jak dlouho chcete dávku čerpat. Můžete si vybrat ze tří možností: po dobu **2 let, 3 let nebo 4 let**. Na délce zvolené doby je závislá výše rodičovského příspěvku. Platí, že čím kratší dobu zvolíte, tím větší měsíční dávky budete dosahovat.

Rodičovský příspěvek plynule navazuje na peněžitou pomoc v mateřství (rodič si o něj ale musí před koncem mateřské dovolené požádat). Pokud ovšem na peněžitou pomoc v mateřství rodič neměl nárok, může si o rodičovský příspěvek požádat již ode dne narození dítěte. V takovém případě si ale nemá možnost zvolit některou z variant a bude dávku automaticky čerpat ve čtyřleté variantě.

Při narození dítěte mají ještě někteří rodiče **nárok na porodné**. Porodné je také dávka státní sociální podpory, požádat o její vyplacení můžete na úřadu práce. Porodné se ovšem vyplácí pouze nízkopříjmovým rodinám, jejichž čistý měsíční příjem nepřesáhl 2,4násobek životního minima. V žádosti musíte doložit čistý příjem rodiny, do kterého se počítá i výživné, další sociální dávky a podpora v nezaměstnanosti. Výše porodného činí 13 000 Kč. Pokud se vám narodí dvě a více dětí, bude výše porodného činit 19 500 Kč.

Pokud máte jakékoli nejasnosti ohledně poskytovaných dávek, obraťte se s žádostí o radu nejlépe rovnou na úřad. V případě peněžité pomoci v mateřství vám poradí na jakékoli okresní správě sociálního zabezpečení. Můžete využít i speciálně zřízené infolinky na tel. č. **840 406 440**. V případě dotazů na rodičovský příspěvek a porodné se můžete obrátit na jakoukoli pobočku úřadu práce, a to buď telefonicky, e-mailem nebo osobně.

V.5. Vzniká nárok na mateřskou i při ztrátě zaměstnání?

Jsem v 5. měsíci těhotenství. Zaměstnavateli jsem zatím nic neřikala, protože mám smlouvu na dobu určitou, která mi vyprší za 3 týdny, a bála jsem se, že by mi smlouvu neprodloužil. On už to ale stejně tuší, protože těhotenství je na mně hodně vidět. Smlouvu mi tedy s největší pravděpodobností neprodlouží. Mám strach, že bez práce zůstanu úplně bez peněz, a nevím, zda budu mít nárok na mateřskou, když budu nezaměstnaná.

Pokud vám zaměstnavatel pracovní smlouvu skutečně neprodlouží, bude asi nejlepší, když se přihlásíte do evidence na úřadu práce. Tím budete moci pobírat podporu v nezaměstnanosti do doby, než budete moci čerpat **peněžitou pomoc v mateřství**, tzv. mateřskou, a zároveň za vás bude stát platit daně a zdravotní pojištění.

Na mateřskou budete mít nárok i přesto, že nebudete mít po nějakou dobu práci, jste totiž v tzv. **ochranné lhůtě**. Musíte však splnit podmínku účasti na nemocenském pojištění alespoň po dobu **270 dní během posledních dvou let**. Do této lhůty se však nezapočítává doba vedení v evidenci úřadu práce.

Ochranná lhůta trvá po dobu **6 měsíců od skončení zaměstnání**, jestliže jste za trvání pracovního poměru byla těhotná. Tuto podmínku splňujete, budete mít tedy nárok na dávky nemocenského pojištění. Peněžité pomoci v mateřství je jednou z dávek nemocenského pojištění, která se vyplácí v souvislosti s porodem. Dávka slouží jako náhrada za ušlou mzdu v posledním období těhotenství a v prvním období po porodu.

Peněžité pomoci v mateřství je vyplácena od 8. až 6. týdne před porodem. Je jen na vás, zda si zvolíte čerpání od 8., nebo 6. týdne. Dávka se poskytuje 28 týdnů (37 týdnů v případě žen, které porodí více dětí najednou). Její čerpání tedy skončí 20. či 22. týden po porodu, v závislosti na tom, kdy jste zvolila počátek doby čerpání. Dávku vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení.

Správa sociálního zabezpečení vám zodpoví také další otázky týkající se nemocenských dávek. Pro radu si můžete zajít buď osobně, nebo zatelefonovat na informační linku tel. č. **840 406 440**, která je zřízena speciálně pro dotazy týkající se nemocenského pojištění.

Po skončení lhůty pro čerpání „mateřské“ vám vznikne nárok na **rodičovský příspěvek**. Více informací o rodičovském příspěvku naleznete v předchozí kapitole.

Nevýhodou skončení zaměstnání ještě před nástupem na mateřskou dovolenou je fakt, že po skončení mateřské/rodičovské dovolené vám nikdo nebude „držet“ pracovní místo. Více o této problematice se dozvíte v následující kapitole.

Právní předpisy

- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

V.6. Mám právo vrátit se na původní místo po skončení mateřské dovolené?

Za tři týdny mi končí mateřská dovolená. Já bych se chtěla vrátit zpátky do práce, protože mě moje práce novinářky moc bavila. Proto jsme se s manželem dohodli, že na rodičovskou dovolenou půjde on. Firma teď ale prochází nějakou restrukturalizací a bojím se, aby moje místo nezrušili. Psala jsem do firmy e-mail, ale zatím se mi neozvali. Myslela jsem, že mi podle zákona zaměstnavatel musí držet původní místo, abych se na ně po mateřské mohla vrátit. Je to opravdu tak?

Podle zákona vás zaměstnavatel **musí po skončení mateřské dovolené zařadit na vaši původní práci i pracoviště**. To znamená, že pokud jste pracovala před mateřskou například jako redaktorka politického zpravodajství, nejen že vás zaměstnavatel nemůže zařadit do oddělení inzerce, ale ani na místo redaktorky kulturní rubriky. Máte nárok vrátit se zpátky na místo redaktorky politického zpravodajství. Zaměstnavatele neomlouvá ani to, že na vaše místo přijal mezitím někoho jiného. Pokud vaše původní

pracovní místo stále existuje, zaměstnavatel je povinen vás na něj přidělit. Trvejte proto na přidělování pracovních úkolů, které jste na pracovišti plnila před nástupem na mateřskou. Pokud by vám zaměstnavatel úkoly nepřidělil, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a vám přísluší 100% náhrada mzdy.

Může se ovšem stát, že než se vrátíte z mateřské dovolené, vaše **původní práce odpadne nebo bude vaše pracoviště zrušeno**. To se může stát právě onou restrukturalizací. Například se zaměstnavatel rozhodne zaměřit pouze na bulvární zpravodajství a rubriku politického zpravodajství zcela zruší. V takovém případě vás musí zařadit jinam podle pracovní smlouvy. Velmi tedy bude záležet na tom, **co máte v pracovní smlouvě uvedeno jako druh práce** a místo výkonu práce. Pokud máte jako druh práce uvedeno např. pouze „novinářka“, může vás zaměstnavatel přiřadit do jiné novinářské rubriky – např. místo politického zpravodajství budete ve sportovní rubrice. Pokud ovšem budete mít ve smlouvě jako druh práce uvedeno „novinářka v sekci politického zpravodajství“ a zaměstnavatel sekci politického zpravodajství zcela zruší (pouhé přejmenování není zrušením), potom vám nemůže přidělovat práci podle původní pracovní smlouvy. V úvahu proto připadá změna pracovní smlouvy, ke které je nutná písemná dohoda obou stran, nebo výpověď pro nadbytečnost. Více o výpovědi se dozvíte v kapitole IV.

Na závěr je ještě potřeba zmínit, že pokud se vracíte do práce a přitom ještě stále kojíte dítě, máte nárok na zvláštní **přestávky na kojení**. Na každé dítě do 1 roku, které kojíte, máte nárok na 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících na 1 půlhodinovou přestávku za směnu. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Právní předpisy

- § 47 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – návrat na původní místo po skončení mateřské dovolené
- § 40 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – změna pracovního poměru se souhlasem obou stran
- § 242 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – přestávky na kojení

V.7. Mám právo vrátit se na původní pracovní místo po skončení rodičovské dovolené?

Skončila mi rodičovská dovolená. Chtěla jsem se vrátit na své původní místo. Pracovala jsem jako prodavačka v drogerii. Volala jsem svému zaměstnavateli, ten mi však řekl, že žádné volné místo prodavačky nemá. Ale sdělil mi, že mu chybí uklízečka. Prý mám nastoupit jako uklízečka, a až se uvolní místo prodavačky, tak mě přeřadí. Já jsem si myslela, že mi zaměstnavatel musí držet původní místo. Jako uklízečka pracovat nechci, ve smlouvě mám napsáno, že budu vykonávat práci prodavačky. Musím na jeho nabídku přistoupit?

Jestliže se do práce vracíte po rodičovské dovolené, nemá **již zaměstnavatel povinnost zařadit vás na původní práci a pracoviště**, jako je tomu u návratu po mateřské dovolené. Této problematice se věnuje předchozí kapitola.

V těchto případech platí obecná povinnost zaměstnavatele **přidělovat zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy**. Záleží tedy, jak je vaše smlouva formulována. Pokud máte ve smlouvě napsáno, že druh práce je „prodavačka“, nemusíte souhlasit s prací uklízečky. Důležité je i to, jak máte ve smlouvě vymezeno místo práce. Pokud máte ve smlouvě napsáno jako místo výkonu práce pouze obec, např. Hradec Králové, může vás zaměstnavatel umístit do jakékoli své drogerie, kterou provozuje v Hradci Králové. Nemusí vás tedy zařadit na tu samou prodejnu. Další informace o místě výkonu práce naleznete v kapitole I.

Jestliže pro vás zaměstnavatel nemá odpovídající pozici prodavačky, může (ale nemusí) vám **nabídnout jinou pracovní pozici**. Tak se stalo i ve vašem případě – zaměstnavatel vám nabídl pozici uklízečky. Jak již bylo uvedeno výše, je jen na vás, zda budete s nabídkou souhlasit. Zaměstnavatel vám totiž nabídl změnu pracovního poměru a k té je potřeba vždy souhlasu obou stran. Pro více podrobností ke změnám pracovního poměru se podívejte do kapitoly III.

Když přijmete pozici uklízečky, bude vám **změněna pracovní smlouva**. Zaměstnavatel potom již není povinen „přeřadit“ vás zpátky na pozici prodavačky, pokud se taková pozice později uvolní. K tomu by byla znovu potřeba změna pracovní smlouvy a to je již jen na vaší vzájemné dohodě. Změnu po zaměstnavateli nemůžete tedy nijak právně vymáhat.

Jestliže nabízenou práci uklízečky vykonávat nechcete, můžete trvat na přidělení původní práce prodavačky. Po skončení rodičovské dovolené se dostavte do práce a oznamte, že jste připravena konat původní práci. Pokud ji pro vás zaměstnavatel nemá a nemůže vám přidělovat pracovní úkoly, jedná se o překážku v práci na straně

zaměstnavatele. Vám náleží náhrada mzdy ve výši 100 %. Zároveň však zaměstnavateli vzniká právo dát vám **výpověď pro nadbytečnost**. V takovém případě máte nárok na odstupné ve výši **trojnásobku průměrného výdělku**. Navíc vám běží ještě 2měsíční výpovědní doba, během které vám náleží 100% náhrada mzdy. Chcete-li si se zaměstnavatelem domluvit jiné podmínky, můžete s ním uzavřít dohodu o ukončení pracovního poměru. Více o této problematice naleznete v kapitole IV.

V.8. Musí mi zaměstnavatel dát pracovní volno, abych mohla doprovodit dceru k lékaři?

Mám 6letou dceru, se kterou musím čas od času zajít k lékaři. Včera jsem s ní byla u zubařky, návštěva trvala jednu hodinu. Musela jsem se kvůli tomu omluvit v práci. Vedoucí ale byla pěkně naštvaná, prý si mám takové věci zařizovat mimo pracovní dobu. Naše zubařka ordinuje jenom dopoledne, a já tak nemám jinou možnost, jak s dcerou lékařku navštívit. Dcera je ještě příliš malá na to, aby chodila sama k lékaři. Nevím, co mám příště dělat.

Podle zákoníku práce a prováděcího nařízení vlády musí zaměstnavatel **omluvit vaši nepřítomnost** v práci, pokud **doprovázíte dítě mladší 10 let** k lékaři nebo do zdravotnického zařízení. Za tím účelem vám zaměstnavatel musí **poskytnout pracovní volno**. Je však potřeba splnit několik podmínek. Doprovod dítěte musí být nezbytný a zároveň nemůžete s dcerou navštívit lékaře mimo svou pracovní dobu. Tyto podmínky jsou u vás splněny, vaše dcera je ještě příliš malá na to, aby šla sama k lékaři, a lékařka mimo vaši pracovní dobu neordinuje.

Pracovní volno musí zaměstnavatel poskytnout **na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den**. Za celou dobu, kterou strávíte doprovodem svého dítěte k lékaři, máte od svého zaměstnavatele **nárok na náhradu mzdy** ve výši svého průměrného výdělku. Pracovní volno se však poskytuje vždy jen jednomu rodinnému příslušníkovi. Není tedy možné, abyste dceru k lékaři doprovázela vy i váš manžel a oba přitom čerpali pracovní volno s náhradou mzdy.

Svého zaměstnavatele byste měla na nutnost doprovodu dcery k lékaři **předem upozornit** a požádat ho o poskytnutí pracovního volna. To samozřejmě neplatí, když se jedná o akutní situaci. Například když musíte jet s dcerou na zubní pohotovost. V takovém případě musíte zaměstnavatele uvědomit o situaci co nejdříve. Nejlepší je zaměstnavateli co nejdříve zatelefonovat a omluvit se z práce. Zaměstnavatel se tak bude moci nastalé situaci přizpůsobit a získat si za vás na daný čas náhradu.

To, že jste byla s dcerou u lékaře, musíte zaměstnavateli prokázat. Je tedy vhodné požádat lékaře, aby vám vystavil **potvrzení, že jste dítě doprovázela**. Pro potvrzení neexistuje žádný formulář. Pokud již víte, že váš lékař žádné takové formuláře nemá a s vystavováním potvrzení má problémy, můžete si připravit vlastní jednoduché potvrzení s potřebnými údaji a lékař vám je jen podepíše a orazítkuje. Pokud by vám lékař potvrzení i tak odmítal vydat, upozorněte jej, že zákoník práce výslovně upravuje povinnost poskytnout vám potřebnou součinnost, tedy požadované potvrzení vydat. Doporučujeme také nahlédnout do vnitřního předpisu zaměstnavatele, kde může být upraveno prokazování překážky v práci jiným způsobem.

Právní předpisy

- § 191 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – doprovod dítěte k lékaři
- § 206 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – oznámení překážky v práci na straně zaměstnance
- § 206 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – povinnost prokázat zaměstnavateli překážku v práci
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

V.9. Shrnutí

- Žádný právní předpis vám nepřikazuje, kdy máte zaměstnavateli oznámit, že jste těhotná.
- Zaměstnavatel po vás informace o vašem těhotenství vyžadovat nesmí.
- Těhotné zaměstnankyně mají nárok na zvláštní ochranu. Zaměstnavatel jim nemůže nařídít práci přesčas, vyslat je na pracovní cestu bez jejich souhlasu, a je povinen převést je z nočních směn na denní a zkrátit jim pracovní dobu, pokud o to požádají.
- Rodiče mají za splnění určitých podmínek nárok na porodné, peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek.
- Při návratu do zaměstnání po mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen zařadit vás na vaše původní pracovní místo. Po návratu z rodičovské dovolené již zaměstnavatel není povinen zařadit vás na vaše původní pracovní místo, musí vám ale přidělit práci podle vaší pracovní smlouvy.
- Pokud potřebujete doprovodit dítě mladší 10 let k lékaři, je zaměstnavatel povinen dát vám pracovní volno s náhradou mzdy. Musí se však jednat o nezbytný doprovod, který nelze provést mimo pracovní dobu.

VI.

pracovní úraz, pracovní neschopnost a invalidita

VI. pracovní úraz, pracovní neschopnost a invalidita

VI.1. Jaké mám nároky při pracovním úrazu?

Pracuji jako svářeč a při zvedání rámu mi prasklo v tříse. V práci jsem to nahlásil a šel jsem k lékaři, ten diagnostikoval kýlu a jdu na operaci. Mám otázku: musí to zaměstnavatel brát jako pracovní úraz? Na co mám nárok?

K úrazu došlo **v souvislosti s výkonem pracovních úkolů** a jedná se tedy o pracovní úraz. Zaměstnavatel je za pracovní úraz odpovědný. Odpovědnosti za úraz se zaměstnavatel může zprostit pouze v případě, že by k úrazu došlo v důsledku toho, že jste porušil předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Odpovědnosti by se mohl zprostit také tehdy, pokud by se úraz stal poté, co jste byl opilý nebo bral drogy. Částečně by se zaměstnavatel mohl odpovědnosti zprostit také v případě, pokud k úrazu došlo tak, že jste si počínal lehkomyšlně a zbytečně jste riskoval.

V případě, že dojde k pracovnímu úrazu, máte právo na to, aby vám zaměstnavatel uhradil **ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti**. Pokud byste byl uznán trvale pracovní neschopným a byl by vám přiznán invalidní důchod, musí vám zaměstnavatel zaplatit **dorovnání do výše průměrného výděлку**. Máte také právo na **náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením**. Půjde zejména o náklady spojené s návštěvami lékaře, doplatky léků, zvýšené náklady spojené s dietním stravováním, zdravotní pomůcky, které nejsou plně hrazeny pojišťovnou apod. Doporučujeme si **veškeré účtenky uschovat**, aby s prokázáním nákladů nebyl problém.

Máte rovněž právo na **odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění** (trvalé následky). Bodové ohodnocení bolestného a ztížení společenského uplatnění provede lékař, případně pak soudní znalec. Podle vyhlášky každý bod hodnocení odpovídá částce 120 Kč. Pokud by vám vznikla věcná škoda (například potrhání šaty), náleží vám také její náhrada.

Právní předpisy

- § 366–393 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění

VI.2. Může si zaměstnavatel ponechat část náhrad za pracovní úraz?

Stal se mi pracovní úraz a po zdlouhavém dohadování se zaměstnavatelem mi byl uznán. Po třech měsících mi přišlo vyrozumění od pojišťovny, kde je naše společnost pojištěna, o výplatě pojistného plnění. Velice mě překvapilo, že já jako poškozená jsem dostala jen bolestné, kdežto náhradu za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti si ponechal zaměstnavatel. Měla jsem za to, že náhrada za ztrátu připadá také mně jakožto poškozené. Jak to tedy je?

Podle zákona náleží **náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění**, která se poskytuje zaměstnanci jednorázově, i **náhrada za ztrátu na výděлку** po dobu pracovní neschopnosti **v celé výši vám jako zaměstnankyni**, tedy nikoli vašemu zaměstnavateli. Obojí mu bylo vyplaceno pojišťovnou, aby to předal vám. Proto doporučujeme písemně vyzvat zaměstnavatele, aby vám předal i zbývající část odškodnění. Na úplné odškodnění má zaměstnanec nárok dokonce i v případě, kdy zaměstnavateli pojišťovna z nějakého důvodu vše neproplatila (to může být i věcí pojistných podmínek mezi zaměstnavatelem a pojišťovnou, které ale nemohou výši úhrady poskytované zaměstnanci ovlivnit).

Zákoník práce zakotvuje odpovědnost zaměstnavatele za řádné a včasné odškodnění pracovního úrazu. Proto by v případě delší prodlevy s odškodněním bylo možno požadovat po zaměstnavateli i úroky z prodlení. Pokud by zaměstnavatel nebyl ochoten vyplatit zbytek peněz dobrovolně, musíte podat žalobu na zaplacení k soudu. Více o tom, jak se obracet na soudy, se dozvíte v kapitole VIII.

Právní předpisy

- § 366–393 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

VI.3. Co když nebyl pracovní úraz hned nahlášen?

Otec měl pracovní úraz před 5 dny. Na nátlak zaměstnavatele to nenahlásil v nemocnici jako pracovní úraz s tím, že mu zaměstnavatel vše doplatí. Teď se ale vykrucuje a říká, že to měl raději nahlásit jako pracovní úraz, že si nemyslel, že to bude tak vážné. Otec teď leží doma po operaci kyčle. Když jsem byl u obvodáka, tak ten říkal, že se to jako pracovní úraz musí nahlásit do 24 hodin, jinak to pak už nejde. Dá se něco dělat, nebo už máme jen čekat, jestli se zaměstnavatel zachová fěr a vše mu doplatí?

Zdravotnická dokumentace má obsahovat všechny podstatné informace o zdravotním stavu pacienta a jeho léčbě a mezi tyto informace jistě patří i to, že šlo o pracovní úraz. Lékař je tedy povinen tuto informaci do dokumentace zapsat, pokud mu ji pacient sdělí. K tomu žádná lhůta v zákoně neexistuje. Proto byste měli trvat na tom, aby tuto informaci nyní obvodní lékař do dokumentace doplnil. Můžete uvést důvody, proč jste to nenahlásili okamžitě.

Co se týče zaměstnavatele, tak ten má určité povinnosti, které mu vyplývají ze zákoníku práce a z nařízení vlády, kterým se stanoví hlášení pracovních úrazů. Zaměstnavatel je například **povinen pracovní úraz nahlásit bez zbytečného odkladu pojišťovně**, u které je pojištěn pro případ odpovědnosti za pracovní úraz. Doporučujeme požádat zaměstnavatele, aby tento úraz co nejdříve pojišťovně nahlásil. Pokud tak neučiní, je na místě kontaktovat inspekci práce, která by měla postup zaměstnavatele prošetřit. Seznam inspektorátů práce s kontaktními údaji naleznete na konci této publikace v příloze č. 2.

Váš otec si svou povinnost bezodkladně nahlásit pracovní úraz zaměstnavateli splnil. Svoje povinnosti naopak nesplnil zaměstnavatel. Pokud by se zaměstnavatel nezachoval „fěr“, museli byste věc uplatnit u soudu. Pro ten případ je dobré se zamyslet, kdo by vašemu otci pomohl prokázat, že se mu úraz opravdu přihodil v práci. Může jít o svědectví kolegů z práce nebo i prostý fakt, že byl v nemocnici přijat v pracovní době.

Právní předpisy

- § 105 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – povinnosti zaměstnavatele při úrazu a nemoci z povolání
- Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úrazu

VI.4. Co když nesouhlasím s ukončením pracovní neschopnosti?

Před dvěma měsíci se mi stal pracovní úraz na ruce. Stále je to nateklé a při pohybu bolestivé a teprve mám začít chodit na rehabilitace. Dnes mi moje praktická lékařka sdělila, že u ní byla posudková doktorka, podle které jsem doma už dost dlouho. Navíc se jedná o levou ruku, takže mi má ukončit pracovní neschopnost. Opravdu nevím, jak se svým zaměstnáním mohu vykonávat zákroky s bolestivou rukou. Můžu se nějak bránit? Může tato revizní lékařka rozhodovat o ukončení pracovní neschopnosti?

Ukončovat dočasnou pracovní neschopnost může podle zákona o nemocenském pojištění především ošetřující lékař, za jistých okolností to však může být také orgán nemocenského pojištění. Tímto orgánem je zpravidla okresní správa sociálního zabezpečení, kterou zastupovala vámi zmíněná posudková lékařka.

Ošetřující lékař rozhodne o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, pokud:

- vyšetřením zjistí, že zdravotní stav pacientovi již umožňuje vykonávat jeho dosavadní pracovní činnost, a to dnem, kdy tuto skutečnost zjistil, nebo nejpozději třetím kalendářním dnem od tohoto vyšetření,
- uplynulo alespoň 180 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti a vyšetřením zjistí, že zdravotní stav pacienta je stabilizovaný.

V průběhu pracovní neschopnosti by měla lékařka posuzovat, zda je váš zdravotní stav stabilizovaný a zda se vaše pracovní schopnost obnovila. Podle zákona se za **stabilizovaný** považuje takový **zdravotní stav**, který se ustálil na určité úrovni zdraví a pracovní schopnosti. Ta musí umožnit pojištěnci vykonávat dosavadní nebo jinou pojištěnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu a další léčení již podstatně nemůže ovlivnit. Udržení stabilizace zdravotního stavu může být přitom podmíněno zavedením určité léčby nebo pracovních omezení.

Můžete se pokusit vysvětlit ošetřující lékařce důvody, proč podle vašeho názoru nejste ještě schopen práci vykonávat. Jestliže přesto lékařka rozhodne o zrušení dočasné pracovní neschopnosti, můžete se **do 3 dnů** od doručení (převzetí) tohoto rozhodnutí bránit podáním návrhu na přezkoumání. V návrhu sepište svoje námítky a důvody, proč s ukončením pracovní neschopnosti nesouhlasíte. Můžete jej buď předat lékařce osobně a nechat si přijetí potvrdit na kopii dokumentu, nebo jí ho poslat doporučeným dopisem. Třídenní lhůta znamená, že pokud je rozhodnutí vydáno

například v pondělí, nejpozději ve čtvrtek jej lze podat přímo lékařce nebo odeslat prostřednictvím pošty. Návrh však **nemá odkladný účinek**, to znamená, že rozhodnutí lékařky platí ode dne vystavení.

Váš návrh poté přezkoumá vedoucí zdravotnického zařízení, ve kterém lékařka pracuje. Pokud lékařka vykonává samostatnou praxi a vedoucího nemá, přezkoumá návrh sama. Pokud vedoucí nebo lékařka vašemu návrhu nevyhoví, postoupí jej **do 5 dnů** jako odvolání registrujícímu orgánu nebo zřizovateli. Většinou se jedná o krajský úřad nebo ministerstvo zdravotnictví. Odvolací orgán buď odvolání zamítne a tím rozhodnutí lékaře potvrdí, nebo rozhodnutí zruší a vrátí k vydání nového nebo doplňujícího posudku.

Zákon o nemocenském pojištění umožňuje orgánu nemocenského pojištění provádět řadu kontrol. **Okresní správa sociálního zabezpečení** tak dohlíží na to, jestli nemocný dodržuje např. stanovené vycházky. Může kontrolovat také to, jestli vůbec trvají podmínky pro pokračování dočasné pracovní neschopnosti. Pokud lékař okresní správy sociálního zabezpečení v rámci kontroly, při které může nemocného také sám vyšetřovat, zjistí, že již nejsou důvody pro trvání pracovní neschopnosti, má právo sám neschopenku zrušit.

Nastala-li u vás situace, kdy dočasnou pracovní neschopnost ukončil orgán nemocenského pojištění, můžete se proti jeho rozhodnutí bránit podáním odvolání. Odvolání musíte zaslat **do 3 dnů** na adresu úřadu, který takto rozhodl. Ten vašemu odvolání buď **do 7 dnů** plně vyhoví, nebo jej předá k vyřízení odvolacímu orgánu. Odvolací orgán o něm musí rozhodnout **do 15 dnů**. Odvolací orgán rozhodnutí zruší, nebo potvrdí. Rozhodnutí odvolacího orgánu je specifické tím, že již proti němu není možná soudní obrana.

Vaši situaci je ovšem také možné řešit prostřednictvím **pracovního (závodního) lékaře**, který vám může vydat posudek o dočasné nezpůsobilosti k výkonu práce. Na základě takového posudku by vás zaměstnavatel musel převést na jinou práci, dokud nebudete způsobilý vykonávat práci současnou. Více o převádění na jinou práci se dočtete v kapitole III.

Právní předpisy

- § 75 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění – právo posudkového lékaře zrušit neschopenku

VI.5. Jaké mohu mít vycházky během nemocenské?

Jsem po operaci ruky. Byl to sice jen drobný zákrok, ale jsem na nemocenské. Mám od lékaře napsané vycházky od 15 do 19 hodin. Dozvěděl jsem se ale, že bych mohl dostat vycházky třeba i dopoledne, anebo dokonce neomezené vycházky. Mohl bych tak jet do termálních lázní, což by mi pomohlo léčbu urychlit. Lékař mi však tvrdí, že neomezené vycházky jsou jen pro ty, co mají nevyléčitelné nemoci. Prý mu posudková lékařka příkazuje určovat vycházky maximálně 4 hodiny. Přitom mým známým, i když měli úrazy nohy, napsala jejich lékařka bez problémů neomezené vycházky. Chtěl bych vědět, jestli mám na větší rozsah vycházek nárok.

Při rozhodování o vzniku dočasné pracovní neschopnosti stanovuje lékař zároveň tzv. **režim dočasně práce neschopného**. Součástí tohoto režimu je také určení doby vycházek pacienta. Jestliže to zdravotní stav nemocného nevyklučuje, rozhodne lékař o povolení vycházek. Zároveň určí dobu, kdy mohou být vycházky využity. Rozsah vycházek může být lékařem změněn v souladu se změnou zdravotního stavu. O povolení vycházek nebo změně jejich rozsahu a doby tedy rozhoduje váš **ošetřující lékař**.

Délka vycházek a čas, kdy mohou být čerpány, nejsou stanoveny v žádném právním předpise. Ošetřující lékař proto stanovuje vycházky vždy **s ohledem na zdravotní stav konkrétního pacienta**. Pokud zdravotní stav pacienta umožňuje větší rozsah vycházek, nic jejich prodloužení nebrání. Není pravda, že by neomezené vycházky bylo možné povolit jen nevyléčitelně nemocným. Máte pravdu v tom, že stanovení neomezených vycházek je možné.

Pro vás je proto podstatné, jak lékař posoudí váš současný zdravotní stav. Protože v zákoně rozsah vycházek stanoven není, nemůže ani posudková lékařka vašemu ošetřujícímu lékaři příkazovat, jak dlouhé mají vycházky být. Záleží tedy pouze na vašem lékaři, jak dlouhé vycházky stanoví. Jeho rozhodnutí však nemůže být libovolné a svévolné, ale musí vycházet výhradně z vašeho zdravotního stavu. Lékař musí své rozhodnutí zdůvodnit, pokud ho o to požádáte.

Pokud se tedy domníváte, že váš zdravotní stav umožňuje stanovení většího rozsahu vycházek nebo vycházky neomezené, pokuste se s lékařem domluvit na změně režimu vycházek. Jestliže vám lékař nevyhoví a podle vašeho názoru bude tento jeho postup bezdůvodný a nesprávný, musí o tom lékař na vaši žádost vydat písemné rozhodnutí. Proti tomuto rozhodnutí se **do 3 dnů** můžete bránit podáním návrhu na přezkoumání, který lékaři předáte osobně nebo zašlete poštou. V něm uvedete svoje námitky, například můžete poukázat na obdobné případy vašich známých, kteří měli větší

nebo neomezený rozsah vycházek. Pro vyřízení tohoto návrhu platí totéž, co je uvedeno v předchozí kapitole.

Problém s vycházkami máte možnost vyřešit také **změnou lékaře**. Můžete se například přeregistrovat k lékařce, o které víte, že nemá problém vyjit vstříc a napsat neomezené vycházky tam, kde tomu nic nebrání.

Právní předpisy

- § 56 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění – režim dočasně práce neschopného zaměstnance

VI.6. Může být nemocenská ukončena na žádost pacienta?

Jsem na neschopence kvůli úrazu. Nejdříve jsem byl v hospitalizovaný v nemocnici, ale při propuštění mi bylo sděleno, že vzhledem k tomu, že pracuji v kanceláři, mohu za 2 týdny nastoupit do zaměstnání. Čtrnáct dní uplynulo, ale obvodní lékař mě nechce uschopnit, i když se chci do práce vrátit. Je možné požádat o ukončení neschopnosti nebo podepsat revers s tím, že případné následky si ponesu sám? Budu mít pak ještě nárok na další péči v případě podepsání reversu?

O ukončení dočasné pracovní neschopnosti **rozhodne ošetřující lékař** v případech, které stanoví zákon. Nejčastějším případem bude uzdravení pacienta nebo zlepšení jeho zdravotního stavu. Lékař pracovní neschopnost ukončí, pokud vyšetřením zjistí, že pacientův zdravotní stav mu již umožňuje vykonávat jeho práci. Zákon upravuje také celou řadu dalších důvodů ukončení pracovní neschopnosti. Přání pacienta ale mezi nimi není.

Zákon tedy výslovně nestanovuje, že by mohl lékař ukončit tzv. neschopenku na žádost samotného pacienta. Obecně však platí, že každý je odpovědný za vlastní zdraví. Pokud tedy nechcete nadále setrávat v pracovní neschopnosti, měl by vám lékař na požádání pracovní neschopnost ukončit. Svědčí pro to také to, že zákon nutí lékaře ukončit dočasnou pracovní neschopnost, jestliže se pacient bez vážných důvodů nedostaví k předem domluvené kontrole nebo ošetření. Pokud tedy lékař musí ukončit neschopenku, když se bez omluvy nedostavíte na kontrolu, není důvod pro to, aby vám ji neukončil, když na ni přijdete a o ukončení požádáte. A to bez ohledu na důvody, které vás k tomu vedou. Zkuste se proto s lékařem na ukončení neschopenky domluvit.

Naopak vámi zmíněný **revers** není příliš vhodné řešení. Zákon o nemocenském pojištění takovou možnost nepřipouští, takže je otázka, zda je vůbec lékař oprávněn nechat si podepsat od vás revers a uschopnit vás. Samotná povaha reversu je v pracovněprávních věcech značně sporná. Pokud by však lékař na takové řešení přistoupil nebo i bez reversu by vám ukončil pracovní neschopnost, přestože nejste ještě úplně zdravý, tak vás to rozhodně nezbavuje nároku na další péči, kontroly a vyšetření.

Právní předpisy

- § 59 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění – důvody pro ukončení dočasné pracovní neschopnosti

VI.7. Jaká oprávnění má zaměstnavatel během nemocenské?

Začal jsem se léčit s choulostivou nemocí a jsem v pracovní neschopnosti. Už je to měsíc, ale léčba bude ještě dlouhodobější. Bohužel se ale o můj zdravotní stav „zajímá“ naše personální, která má dojem, že mi nic není a něco simuluji. Je mi to velmi nepříjemné a čelím z její strany nevkusným útokům. Zajímalo by mě, do jaké míry může zaměstnavatel do mé neschopenky zasahovat. Může po lékaři například chtít, aby neschopenku ukončil?

Oprávnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci během jeho dočasné pracovní neschopnosti stanovuje zákon a zaměstnavatel nemá právo na nic víc než to, co je výslovně uvedeno. **Během prvních 21 kalendářních dnů trvání neschopenky** může zaměstnavatel kontrolovat, zda dodržujete režim, který vám stanovil ošetřující lékař. Kontroluje, zda se zdržujete v místě pobytu a zda dodržujete dobu a rozsah stanovených vycházek. Aby mohl zaměstnavatel kontroly účelně provádět, má právo se u vašeho ošetřujícího lékaře informovat na to, kde máte během dočasné pracovní neschopnosti pobývat, a na stanovený rozsah a dobu vycházek.

Po uplynutí 21 dnů dočasné pracovní neschopnosti už zaměstnavatel nemá oprávnění provádět kontroly. Pokud má podezření, že lékařem stanovený léčebný režim nedodržujete, může zaměstnavatel pouze požádat orgán nemocenského pojištění (zpravidla okresní správu sociálního zabezpečení), aby místo něj kontrolu provedla. Okresní správa sociálního zabezpečení vás na základě této žádosti musí do 7 dnů zkontrolovat a podat zprávu vašemu zaměstnavateli.

V žádném případě není vaší povinností vysvětlovat svému zaměstnavateli podstatu svých zdravotních problémů. Informace o vašem zdravotním stavu mu nesmí poskytnout bez vašeho souhlasu ani ošetřující lékař. Tyto informace jsou **součástí lékařského tajemství**, i když jste na neschopence.

Zaměstnavatel nemůže po lékaři požadovat, aby vaši dočasnou pracovní neschopnost ukončil. Jestliže vás podezřívá z toho, že jste zdravý a onemocnění předstíráte, může na okresní správě sociálního zabezpečení podat podnět, aby její lékař posoudil, jestli trvají důvody dočasné pracovní neschopnosti. Pokud ten po provedené kontrole sledá, že důvody pracovní neschopnosti neexistují, neschopenku ukončí.

Právní předpisy

- § 65 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění – práva a povinnosti zaměstnavatele v průběhu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance
- § 192 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – kontrolní oprávnění zaměstnavatele

VI.8. Kdy může přijít během nemocenské kontrola?

Chtěla bych se zeptat, kdy může přijít kontrola na neschopenku a kdo ji může kontrolovat. Slyšela jsem totiž, že můžou přijít i v 9 hod. večer?! A můžu si během neschopenky změnit adresu? Bydlím ve městě a nemám vycházky, takže na nákup nemůžu kvůli případné kontrole, proto bych chtěla jet k rodičům. A je možné měnit adresu podle potřeby? Nebo musím zůstat na jedné adrese po dobu trvání neschopnosti?

Kontroly se provádějí pravidelně **během celého týdne, případně i o víkendy nebo svátcích**. Zákonem není stanovený čas, ve kterém může kontrola přijít. Může k ní proto dojít prakticky kdykoli, i když všeobecně je přijímáno, že **v době od 22 hod. do 6 hod. je noční klid** a kontroly by představovaly spíše rušení klidu a léčebného režimu práce neschopného. Takže je malá pravděpodobnost, že budete kontrolována v nočních hodinách, nicméně stoprocentně se to vyloučit nedá.

Změnu pobytu během dočasné pracovní neschopnosti **povoluje ošetřující lékař**, v případě, že stanovený léčebný režim tuto změnu nevyklučuje. Pokud se jedná o změnu pobytu v prvních čtrnácti dnech dočasné pracovní neschopnosti, musíte předem tuto změnu oznámit zaměstnavateli. Oznámení musí být písemné nebo ji-

nak prokazatelně doručené. Více informací o doručování zaměstnavateli čtete v kapitole IV.2.

Takže by neměl být problém změnit místo pobytu a přestěhovat se k rodičům a následně, když se budete chtít vrátit domů, opětovně změnit místo pobytu. Ošetřující lékař je povinen nahlásit na orgán správy sociálního zabezpečení změnu režimu dočasné práce neschopného pojištěnce nejpozději následující pracovní den. Nahlásí tedy i změnu místa pobytu.

Právní předpisy

- § 56 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění – režim dočasné práce neschopného zaměstnance
- § 64 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění – práva a povinnosti práce neschopného zaměstnance
- § 65 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění – práva a povinnosti zaměstnavatele v průběhu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance
- § 76 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění – kontrola dodržování režimu pracovní neschopnosti orgánem správy sociálního zabezpečení

VI.9. Co dělat, když nesouhlasím s nepřiznáním invalidního důchodu?

Jsem přes rok na nemocenské kvůli onemocnění kloubů na ruku. Posudková lékařka ale rozhodla, že jsem práce neschopná jen z 30 %. Žádný invalidní důchod mi tedy přiznán nebyl. Jak se můžu proti rozhodnutí posudkové lékařky bránit? Vůbec nerozumím, proč tak rozhodla, protože mi ten posudek ani neukázala.

Je pravda, že zdravotní stav žadatelů o invalidní důchod posuzují posudkoví lékaři. O přiznání, případně také odebrání invalidního důchodu, však nerozhodují přímo oni, ale na základě jejich posudku **Česká správa sociálního zabezpečení**. Z toho vyplývá, že se nemůžete bránit přímo proti posudku lékařky, ale bránit se můžete až **proti samotnému zamítavému rozhodnutí**.

Toto rozhodnutí je specifické tím, že proti němu nelze podat odvolání. Můžete však proti němu podat **námítky**. Ty se **do 30 dnů** ode dne oznámení rozhodnutí podávají v České správě sociálního zabezpečení. Ta poté znovu posoudí váš zdravotní stav. Pokud vašim námítkám nebude vyhověno, nezbyvá vám než podat správnou žalobu

k soudu. Ta musí být podána **do 2 měsíců** ode dne, kdy vám bylo doručeno rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení.

Pokud podáte žalobu, soud bude mimo jiné posuzovat také to, zda měl posudek všechny **potřebné náležitosti**. Seznam náležitostí, které musí posudek obsahovat, je stanoven ve vyhlášce o posuzování invalidity. Z posudku musí být zejména zřejmé, že byl zdravotní stav žadatele komplexně posouzen a z jakých podkladů lékaři vycházeli. V posudku musí být obsaženo shrnutí obsahu jednotlivých odborných nálezů a popis úvah, kterými se lékaři řídili při jejich hodnocení. Posudkový lékař se musí vypořádat také se všemi vašimi případnými námitkami a návrhy. Na závěr posudku musí být konstatováno, jestli se u posuzované skutečně jedná o dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, a pokud ano, v jakém rozsahu poklesla schopnost soustavné výdělečné činnosti a co je toho příčinou.

Posudek tedy musí přesvědčivě vysvětlit, co lékaře vedlo k tomu, že zdravotní stav posoudil určitým způsobem. Na základě posudku se může posuzovaný rozhodnout, jestli se bude proti rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení bránit, nebo ne. Z toho důvodu je také důležité, aby si jej žadatel o invalidní důchod mohl přečíst. Pokud vám posudek nebyl předán, došlo k pochybení na straně okresní správy sociálního zabezpečení. Ta má totiž povinnost vám jej **předat osobně** nebo vám **do 7 dnů zaslat jeho stejnopis**. Pokud tak neučiní, můžete úřad kontaktovat a požádat jej o jeho doručení nebo o nahlédnutí do spisu, případně mu zaslat oficiální stížnost.

Právní předpisy

- § 8 odst. 10 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení – povinnost předat práce neschopnému stejnopis posudku
- § 39 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění – pokles pracovní schopnosti nezbytný pro přiznání invalidního důchodu
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálního zabezpečení ČR ze dne 9. října 2009 č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitostí posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity

VI.10. Shrnutí

- O pracovní úraz se jedná tehdy, dojde-li k němu v souvislosti s výkonem pracovních úkolů.
- V případě pracovního úrazu máte nárok na náhradu za ztrátu na výděleku po dobu pracovní neschopnosti, na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením,

na odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění. V případě invalidity, vám náleží doplatek k důchodu do výše průměrného výdělku.

- Náhrady přísluší v celé výši zaměstnanci, zaměstnavatel si nesmí ponechat žádnou část.
- Pracovní úraz nahlaste zaměstnavateli bez zbytečného odkladu. Trvejte na tom, aby skutečnost, že se jedná o pracovní úraz byla zaznamenána ve zdravotnické dokumentaci. Zaměstnavatele požádejte, aby pracovní úraz nahlásil bez zbytečného odkladu pojišťovně.
- O ukončení dočasné pracovní neschopnosti rozhoduje ošetřující lékař. Proti rozhodnutí lékaře můžete do 3 dnů podat návrh na přezkoumání. O ukončení dočasné pracovní neschopnosti může rozhodnout i okresní správa sociálního zabezpečení. Proti tomuto rozhodnutí se lze odvolat do 3 dnů.
- Vycházky během nemocenské určuje ošetřující lékař. Nevyhovují-li vám stanovené vycházky, pokuste se s lékařem domluvit na změně. Proti rozhodnutí můžete také do 3 dnů podat návrh na přezkoumání.
- Nemocenská může být ukončena i na žádost pacienta.
- Během prvních 21 dnů trvání neschopenky může zaměstnavatel kontrolovat, zda se zdržujete v místě pobytu a zda dodržujete stanovenou dobu a rozsah vycházek. Po uplynutí 21 dnů neschopenky, zaměstnavatel již nemá právo vás kontrolovat. O provedení kontroly však může požádat orgán nemocenského pojištění.
- Zaměstnanec není povinen sdělit zaměstnavateli povahu zdravotních problémů. Informace nesmí bez vašeho souhlasu poskytnout zaměstnavateli ani lékař.
- Proti rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení o nepřiznání invalidního důchodu, můžete podat do 30 dnů námitky. Pokud nebude námitkám vyhověno, musíte podat žalobu k soudu, a to do 2 měsíců.

VII.

odpovědnost
zaměstnance za škodu,
hmotná odpovědnost

VII. odpovědnost zaměstnance za škodu, hmotná odpovědnost

VII.1. Kolik mě bude stát chyba při práci?

Pracuji v tiskárně. Nedávno se mi stala nemilá věc. Přešel jsem chybu v sazbě a přeházel jsem stránky. Knižka o dvou stech stranách tak musela být vytištěna znovu. Škoda to byla dost velká a zaměstnavatel zuřil, takže se bojím, co nastane. Víím, že to byla moje chyba. Co mi teď hrozí?

Zákoník práce říká, že pokud zaměstnavateli způsobíte v souvislosti s plněním pracovních úkolů vlastním zaviněním škodu, pak za ni odpovídáte. Částečně nebo úplně byste se odpovědnosti zprostil, pokud by ke škodě došlo v důsledku zavinění jiného zaměstnance nebo samotného zaměstnavatele. Například pokud byste knihu vytiskl špatně proto, že ji chybně nasázel někdo jiný (otázkou by pak zůstávalo, zda jste měl povinnost před tiskem zkontrolovat).

Z textu vašeho dotazu vyplývá, že uznáváte, že ke škodě došlo vašim zaviněním, a tak ji budete muset zaměstnavateli uhradit. Zákon ale stanoví, **že škodu hradíte jen do výše čtyřapůlnásobku svého průměrného měsíčního výdělku**. I v případě, že byste tedy způsobil zaměstnavateli škodu vyšší, může po vás požadovat jen ten čtyřapůlnásobek. Bez omezení byste škodu hradil pouze, kdybyste škodu způsobil úmyslně nebo kdyby k ní došlo v důsledku toho, že byste byl opilý.

Chyba, kterou jste způsobil, může ovlivnit vaše pracovní hodnocení a můžete být potrestán například tím, že přijdete o „odměny“. Na druhou stranu by nebylo v pořádku, pokud by vám zaměstnavatel na základě izolovaného pochybení chtěl dát výpověď, nebo dokonce by s vámi chtěl okamžitě zrušit pracovní poměr. K podmínkám, za kterých je možné ukončit pracovní poměr, najdete více v kapitole IV.

Právní předpisy

- § 250 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – obecná odpovědnost zaměstnance za škodu
- § 257 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – limitace náhrady škody při obecné odpovědnosti

VII.2. Mám odpovědnost za zboží ukradené na prodejně?

Pracuji jako prodavačka textilu, máme tam kamery, ale stejně se pořád krade. Během dvou dnů nám ukradli šest bund v hodnotě přes pět tisíc. Na jednom kamerovém záznamu je zloděj natočen. Zástupkyně prodejny to ale nechce nahlásit na firmu nebo policii, protože majitel by jí prý nadával, a chce po mně, ať zboží zaplatím. Může to požadovat? Hmotnou odpovědnost podepsanou nemám.

Zákon říká, že **zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou způsobil zaviněným porušením svých povinností při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi**. Pokud ke krádeži nedošlo tím, že jste porušila své povinnosti (například tak, že jste nechala prodejnu bez dozoru), nemůže ji po vás zaměstnavatel požadovat. Ve vašem případě by jí měl určitě vymáhat po zloději a vy byste pravděpodobně za škodu neodpovídala, ani pokud byste měla podepsanou dohodu o hmotné odpovědnosti.

Doporučujeme vám trvat na tom, aby vedoucí krádež nahlásila policii a majiteli, případně byste to měla udělat sama. Tím uděláte vše, co je ve vašich silách, abyste **předěšla vzniku další škody** (dalším krádežím). Pokud byste to neudělala a došlo by k dalšímu odcizení zboží, mohl by po vás zaměstnavatel požadovat náhradu škody a argumentovat tím, že na základě vašeho oznámení by policie mohla pachatele chytit, zvláště když máte jeho nahrávku z kamery.

Právní předpisy

- § 250 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – obecná odpovědnost zaměstnance za škodu
- § 252 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

VII.3. Musím zaplatit manko způsobené drobnými krádežemi?

V březnu jsem ukončila pracovní poměr. S tím byla spojená inventura prodejny, při které bylo zjištěné manko 40 000 Kč. Majitel firmy nyní po nás chce uhradit plnou výši manka (je nás 5 zaměstnanců). Víím, že máme podepsanou hmotnou odpovědnost za svě-

řené zboží, ale nemůžu přeci uhlídat drobné krádeže. Taky jsem nebyla na pracovišti po celou otevírací dobu. Je to tak opravdu správně, že nám mohou dát k úhradě celou částku? Nemůžeme se bránit, když jsme nekradli a vědomě jsme manko nezavinili?

Zaměstnanec starší osmnácti let, který podepsal takzvanou **dohodu o odpovědnosti**, odpovídá za schodek vzniklý na hodnotách, které mu byly svěřeny. Pokud jde o společnou odpovědnost několika zaměstnanců, tito odpovídají **podle poměru svých hrubých výdělků**. Mzda vedoucího zaměstnance a jeho zástupce se přitom počítá ve dvojnásobné výši. Zároveň platí, že zaměstnanec škodu hradí maximálně do výše svého průměrného měsíčního výdělku před vznikem škody (více hradí pouze vedoucí a jeho zástupce).

Pokud byste tedy například vy a tři vaši kolegové měli mzdu 15 tisíc hrubého a pátá by byla vedoucí pokladny se mzdou 20 tisíc hrubého, pak vy sama byste odpovídala za škodu ve výši 6 tisíc korun ($15\,000 \times 40\,000 / [4 \times 15\,000 + 2 \times 20\,000]$). Pokud byste byla vedoucí, měla byste povinnost uhradit 16 tisíc korun ($2 \times 20\,000 \times 40\,000 / [4 \times 15\,000 + 2 \times 20\,000]$).

Zákon zároveň říká, že zaměstnanec se **odpovědnosti zproští**, pokud prokáže, že **schodek vznikl bez jeho zavinění**. Je tedy bohužel na vás, abyste prokázala, že jste škodu nezavinila. Za škodu byste neodpovídala například tehdy, pokud byste záznamem z kamery prokázala, že určité zboží někdo ukradl a vy jste přitom nic nezanebdala (viz předchozí kapitola). To, že jste se s kolegy v práci střídala, by pak hrálo roli jen v případě, že byste prokázala, že určitá část manka vznikla v době, kdy jste v práci nebyla. Pokud byla škoda zjištěna až při inventarizaci, bude pravděpodobně obtížné něco z výše uvedeného prokázat a zřejmě tedy budete muset svůj podíl na manku uhradit.

Právní předpisy

- § 250 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – obecná odpovědnost zaměstnance za škodu
- § 252, § 253 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
- § 254 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – inventarizace
- § 260 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – způsob náhrady schodku při společné odpovědnosti více zaměstnanců

VII.4. Kdy můžu odstoupit od dohody o odpovědnosti?

Pracuji ve skladu tabákových výrobků a mám uzavřenu dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách (skladové zásoby v hodnotě přes milion Kč). Minulý týden jsem zjistil, že od skladu existují ještě další náhradní klíče. Okamžitě jsem zaměstnavateli oznámil, že od dohody o odpovědnosti odstupuji. Zaměstnavatel ale namítá, že duplikáty klíčů potřebuje pro případ, že by se mi třeba něco stalo. Jak je to nyní s dalším trváním dohody o odpovědnosti?

Podle zákoníku práce máte možnost **od dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách odstoupit** v případě, že:

- vykonáváte jinou práci,
- jste převáděn na jinou práci nebo jiné pracoviště,
- jestliže na pracoviště nastoupil jiný zaměstnanec, byl ustanoven nový vedoucí či jeho zástupce a jde o společnou odpovědnost několika zaměstnanců, nebo
- pokud zaměstnavatel v době **do 15 kalendářních dnů** od obdržení písemného upozornění **neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami**.

Odstoupení musí mít **písemnou formu** a dohoda o odpovědnosti pak zaniká dnem, kdy bylo odstoupení **doručeno zaměstnavateli**. Ve vašem případě ještě zřejmě nebyly naplněny podmínky pro to, abyste od dohody o odpovědnosti odstoupil, protože zaměstnavateli musíte poskytnout patnáctidenní lhůtu k tomu, aby dal věci do pořádku.

Domníváme se, že už vámi podané odstoupení od dohody by mohlo být bráno jako taková výzva, doporučili bychom vám ale výzvu klidně napsat ještě jednou. Nejlepší určitě bude, když se na řešení se zaměstnavatelem domluvíte. Můžete například navrhnout, aby byl klíči vybaven jiný zaměstnanec, který s vámi bude mít společnou dohodu o odpovědnosti. Navíc, pokud byste nebyl vedoucím zaměstnancem, pak by se vaše postavení zlepšilo tím, že **v případě společné odpovědnosti odpovídáte maximálně do výše průměrného měsíčního výdělku**. To neplatí jen u vedoucího a jeho zástupce, kteří odpovídají za svůj podíl v plné výši.

S ohledem na hodnotu skladových zásob je jistě obezřetnost na místě. Pokud byste se tedy se zaměstnavatelem v průběhu 15 dnů nedomluvili, můžete od dohody odstoupit.

Právní předpisy

- § 252 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
- § 253 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – možnost zaměstnance odstoupit od dohody o odpovědnosti
- § 260 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – společná odpovědnost za schodek

VII.5. Musím zaplatit manko, když se při mém odchodu nedělala inventura?

Pracovala jsem jako skladnice v jedné firmě. Měla jsem podepsanou hmotnou zodpovědnost. Inventura se dělala jen jednou ročně v prosinci. Já jsem odešla v létě a inventura se neudělala. Teď po půl roce po mně chtějí, abych manko doplácela. Musím to zaplatit?

Vzhledem k tomu, že jste podepsala dohodu o odpovědnosti, odpovídáte za schodek vzniklý na hodnotách, které vám byly svěřeny. Svě odpovědnosti se můžete zprostit, pokud prokážete, že jste škodu nezavinila. To by se vám mohlo podařit zejména tehdy, pokud byste prokázala, že vám zaměstnavatel nevytvořil podmínky pro to, abyste se o svěřené hodnoty mohla starat bez rizika ztrát, případně abyste měla možnost jejich užívání a oběh kontrolovat (viz předchozí kapitola).

Pokud jde o skutečnost, že při skončení vašeho pracovního poměru nebyla provedena inventarizace skladu, tak podle zákona záleží na tom, jestli jste inventarizaci požadovala, nebo ne. Pokud jste **inventuru požadovala, a přesto nebyla provedena**, tak za manko neodpovídáte. Jestli jste ale výslovně inventarizaci nežádala, pak bohužel za škodu odpovídáte, přestože byla zjištěna až poté, co jste už u zaměstnavatele nepracovala.

Právní předpisy

- § 252, § 253 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
- § 254 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – inventarizace
- § 260 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – způsob náhrady schodku při společné odpovědnosti více zaměstnanců

VII.6. Musím zaplatit ztracený notebook?

Firma mi svěřila notebook, který jsem ztratil. Pravděpodobně jsem ho při placení nechal v samoobsluze, tam o něm ale nevědí. Byl mi svěřen jen tak a nebyl sepsán žádný předávací protokol. Je možné po mně vzniklou škodu nějakým způsobem vymáhat?

Pokud jsou zaměstnanci svěřeny **nástroje či pracovní pomůcky na základě písemného potvrzení**, pak za jejich ztrátu zaměstnanec plně odpovídá. Také v případě, že jde o předměty v ceně vyšší než **50 000 korun** a je sepsána písemná **smlouva o odpovědnosti**, odpovídá zaměstnanec za ztrátu předmětu v plné výši. A to i v případě, že by cena věci přesáhla čtyřapůlnásobek průměrného příjmu.

Skutečnost, že vám byl počítač svěřen bez písemného potvrzení, vás ale odpovědnosti nezbavuje. Pouze odpovídáte na základě jiného ustanovení zákona, a **to do výše čtyřapůlnásobku svého průměrného výdělku**. Pokud byste odmítli škodu zaměstnavateli uhradit, může ji po vás vymáhat soudně, případně i podat trestní oznámení. Nebude mít sice písemné potvrzení o tom, že vám notebook předal, dokázat to ale může i jinak, například svědectvím dalších zaměstnanců.

Právní předpisy:

- § 250 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – obecná odpovědnost zaměstnance za škodu
- § 255 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů
- § 257 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – limitace náhrady škody při obecné odpovědnosti

VII.7. Kdo zaplatí škodu na služebním autě?

Chtěla bych vědět, jaké jsou nároky zaměstnavatele, když zaměstnanec způsobí škodu na svěřeném služebním vozidle. Jednalo se o soukromou jízdu, já jsem byla opilá, proto řídil kamarád. Kolik jsem povinna hradit? Má právo požadovat částku celou, nebo se mnou musí sjednat splátkový kalendář? Mám děti a nízký plat, tak mi těžko někde půjčí.

Pokud vám byl automobil svěřen na základě **písemné dohody o odpovědnosti** za ztrátu svěřených předmětů a vy jste **vznik škody zavinila** tím, že jste bez svolení zaměstnavatele nechala služební vůz řídit někoho jiného, budete pravděpodobně mu-

set uhradit celou škodu. V případě tohoto druhu odpovědnosti se totiž **neuplatní limi-
tace náhrady škody**. Vy zase můžete náhradu škody požadovat po svém kamarádovi,
případně se domluvit se zaměstnavatelem, že mu škodu zaplatí přímo váš kamarád.

V případě, že byste musela škodu hradit vy a kamarád by vám ji neuhradil, mů-
žete se se zaměstnavatelem **dohodnout na srážkách ze mzdy**. Tak by vám byla pra-
videlně strhávána část mzdy až do doby, než byste celý dluh uhradila. Zaměstnavatel
by na takové řešení měl přistoupit, protože pokud by věc řešil soudně a exekucí, také
by nejspíše došlo na srážky ze mzdy. Pro vás bude ale lepší, když k soudu a exekuci ne-
dojde, protože v takovém případě zaplatíte zbytečně ještě i náklady soudního řízení
a exekuce.

Právní předpisy

- § 255 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

VII.8. Shrnutí

- Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu do výše čtyřapůlnásobku průměr-
ného výdělku.
- Pokud zaměstnanec způsobí škodu úmyslně, v opilosti nebo pod vlivem návykových
látek odpovídá za škodu v plné výši.
- Máte-li se zaměstnavatelem písemně uzavřenou dohodu za schodek na svěřených
hodnotách, odpovídáte za schodek v plné výši. Od dohody můžete za zákonem sta-
novených podmínek odstoupit.
- Máte-li se zaměstnavatelem písemně uzavřenou dohodu o odpovědnosti za ztrátu
na svěřených předmětech, musíte ztracené předměty nahradit v plné výši. Do 50 tisíc
stačí namísto smlouvy písemné potvrzení.

VIII.

právní prostředky ochrany zaměstnance

VIII. právní prostředky ochrany zaměstnance

V průběhu pracovního života se každý z nás setká s nějakou nepříjemností na pracovišti, s kterou musí nějak naložit. Existuje několik způsobů, jak takové situace řešit, a několik institucí, na které se můžeme obrátit. Níže uvádíme jejich seznam s praktickými radami, jak se na instituce obracet. Dostupné právní prostředky ochrany jsme seřadili podle intenzity jejich působení od nejmírnějších po nejzávažnější. Vždy je dobré využít nejprve ty nejmírnější, zejména pak osobní jednání se zaměstnavatelem. V případě, že vám nepomohou situaci uspokojivě vyřešit, budete mít stále k dispozici další prostředky. Pokud neuspějete u nadřízeného, můžete se vždy zkusit obrátit na jeho nadřízeného nebo například na ředitele.

VIII.1. Rozhovor se zaměstnavatelem

Pokud na pracovišti zažíváte nějaký problém, pokuste se ho vždy nejdříve vyřešit smírnou cestou se zaměstnavatelem. Požádejte zaměstnavatele (nebo vedoucího) o schůzku a na ní mu v klidu vysvětlete, co vás trápí a jak si myslíte, že by to mělo být řešeno. Můžete také zmínit, že jestli se problém nepodaří vyřešit pomocí domluvy, využijete dalších prostředků právní ochrany. Zmínka o možnosti uložení pokuty inspektorátem práce nebo o podání žaloby k soudu mnohdy zaměstnavatele přiměje k provedení nápravy. Mnoho lidí tento krok přesto vynechá a rovnou se obrací se stížnostmi na státní instituce. Později ale zjistí, že kdyby nejdříve vše probrali se zaměstnavatelem, mohla by být situace vyřešena mnohem rychleji a bez dalších nedorozumění. Proto se berte odvalu a promluvte si ze všeho nejdříve se zaměstnavatelem.

VIII.2. Odborové organizace

Odborové organizace jsou sdružení zaměstnanců založená s cílem prosazovat zájmy zaměstnanců. Odbory ale nepůsobí u každého zaměstnavatele. Pokud zrovna u vašeho zaměstnavatele existují, můžete je využít jako jeden z prostředků právní ochrany svých pracovních práv.

Odbory dbají na dodržování zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů na pracovišti. Mají **projednávací a kontrolní pravomoci**. Zaměstnavatel je s od-

bory povinen projednat svou ekonomickou situaci, množství práce a pracovní tempo, změny organizace práce, systém odměňování a hodnocení zaměstnanců, systém školení a vzdělávání zaměstnanců, opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením a další věci. **Kontrolní funkci** vykonávají odbory především v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Odbory mohou například prověřit, zda zaměstnavatel řádně vyšetřil váš pracovní úraz.

Pokud máte nějaký pracovněprávní problém, neváhejte se obrátit na odborovou organizaci. Odbory mohou vaši informaci využít během jednání se zaměstnavatelem, případně se za vás i postavit.

Způsob, jakým se na odborovou organizaci můžete se svým problémem obrátit, se u jednotlivých organizací různí. Nic vám ale nebrání dostavit se do sídla odborové organizace **osobně**, případně se s odbory spojit **telefonicky, e-mailem** či **písemně**.

Českomoravská konfederace odborových svazů provozuje v některých regionech poradny, kam můžete zajít bezplatně pro radu. Více o této možnosti čtete na konci této kapitoly.

VIII.3. Inspekce práce

Orgány inspekce práce kontrolují, zda zaměstnavatel dodržuje pracovněprávní předpisy. Inspektoráty práce jsou oprávněny provádět na pracovišti zaměstnavatele kontroly, vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků a ukládat pokuty. Inspektoráty však za vás nemohou vymáhat vaše soukromoprávní nároky, které máte vůči zaměstnavateli, například nezaplacenou mzdu. S takovým nárokem se musíte sami obrátit na soud.

Téměř jakékoli porušování právních předpisů zaměstnavatelem proto můžete inspektorátu práce nahlásit. Inspektoráty kontrolují například to, zda zaměstnavatel dodržuje zákaz práce přesčas u těhotných zaměstnankyň nebo zda dodržuje zákaz diskriminace. Na inspektorát se můžete obrátit s podnětem v případě, že vám zaměstnavatel nechce dát pracovní smlouvu písemně nebo když má ve vnitřním předpisu zakotveno možnost ukládat finanční pokuty, např. za pozdní příchody do práce. Případů, kdy je možné se na inspektorát práce obrátit, je samozřejmě mnohem víc.

Inspektoráty práce ovšem **neřeší** práci „načerno“ a ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. S těmito podněty se musíte obrátit na úřad práce.

Jestliže máte podezření, že zaměstnavatel porušuje své pracovní práva, a nepomohl ani rozhovor se zaměstnavatelem, máte několik možností, jak se na inspektorát práce obrátit.

1) Můžete využít poradenských dnů k osobní konzultaci

Více informací o poradenských službách poskytovaných inspektoráty práce naleznete níže.

2) Můžete zaslat dotaz e-mailem či poštou či se zeptat po telefonu

Jakýkoli dotaz na inspektorát práce můžete vznést i telefonicky, prostřednictvím elektronické pošty nebo dopisu zasláního na adresu inspektorátu práce. Pro tyto účely naleznete na konci publikace adresy všech inspektorátů práce včetně telefonického a e-mailového kontaktu.

3) Můžete podat podnět k provedení kontroly u zaměstnavatele

Pokud máte podezření, že váš zaměstnavatel porušuje pracovněprávní předpis, můžete inspektorátu práce podat podnět k provedení kontroly u zaměstnavatele. Podnět je možno podat písemně poštou nebo elektronicky, osobně nebo telefonicky.

Podnět musíte podat u místně příslušného inspektorátu práce. Místní příslušnost se řídí místem, kde dochází k výkonu práce. Pokud například vykonáváte práci v Chebu, musíte podat podnět k Oblastnímu inspektorátu práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj. S určováním místní příslušnosti si však nemusíte dělat příliš hlavu. Pokud se totiž spletete a podnět podáte u jiného inspektorátu práce, postoupí váš podnět správnému inspektorátu (nevýhodou ovšem je, že se vyřízení podnětu zdrží). A pokud podnět podáváte telefonicky, odkáží vás na správný inspektorát rovnou.

Pro podávání podnětů inspektorátům práce existuje speciální formulář. Ovšem není vaší povinností podávat podnět pouze na tomto formuláři. Důležité je, abyste uvedli všechny potřebné údaje. Nesmíte zapomenout řádně označit zaměstnavatele, to znamená jeho název, sídlo, IČ, místo výkonu práce, pokud je jiné než sídlo. K podnětu byste také měli přiložit kopie všech důležitých dokumentů (např. svou pracovní smlouvu, mzdový výměr apod.). Dále musíte vylíčit, v čem spatřujete zaměstnavatelovo porušování právních předpisů.

Do podnětu byste také měli uvést vaše kontaktní údaje (jméno, adresu, telefon, e-mail), aby vás inspektorát mohl kontaktovat v případě, že by potřeboval doplňující informace. Uvedení vašich údajů je důležité i proto, aby vás inspektorát práce mohl informovat o výsledku provedení kontroly.

Ovšem pozor na to, že na provedení kontroly u zaměstnavatele nemáte právní nárok. Tedy to, že podáte podnět, ještě neznamená, že inspektorát práce kontrolu skutečně provede. Zákon orgánům inspekce práce neukládá povinnost provádět kontroly u všech zaměstnavatelů, na něž obdrží podnět ke kontrole, a ani jim k případně prováděným kontrolám nestanovuje žádné lhůty.

Orgány inspekce práce se při rozhodování o tom, zda u zaměstnavatele provedou kontrolu, rozhodují podle několika hledisek. Hodnotí obsah a závažnost podaného podnětu, ale i to, zda se jim nějaké podněty opakují. Pokud si na porušování nějakého předpisu zaměstnavatelem stěžuje více zaměstnanců, je větší pravděpodobnost, že inspektorát kontrolu skutečně provede. Vzhledem k tomu, že se za podání podnětu neplatí žádný správní poplatek, doporučujeme vám podnět určitě podat.

Pokud inspektorát práce kontrolu u zaměstnavatele nakonec přeci jen provede a zjistí přitom nějaké porušení právních předpisů, může zaměstnavateli uložit opatření k nápravě i pokutu. Některé zaměstnavatele ovšem od porušování právních předpisů neodradí ani uložená pokuta. V takovém případě vám nezbude nic jiného, než bránit svá práva žalobou u soudu. Záznam z provedené kontroly vám však alespoň poslouží jako důkaz (je ale nutné jej navrhnout v řízení před soudem, protože inspektoráty záznamy přímo zaměstnancům neposkytují).

VIII.4. Úřad práce

Úřad práce **spíše kontroluje zaměstnance než zaměstnavatele**. Například hlídá, zda lidé, kteří jsou u úřadu práce evidováni, nepracují načerno. Úřad práce za tím účelem koná kontroly u zaměstnavatele. Zpravidla se jedná o společné kontroly s orgány inspekce práce, kdy se inspektoři zaměřují na pochybení zaměstnavatele a pracovníci úřadu práce kontrolují zaměstnance.

Na úřad práce se však můžete obrátit se **stížností na diskriminační jednání**, kterého se dopustí zaměstnavatel ještě před vznikem pracovního poměru, například při výběru uchazečů o zaměstnání. Za takové diskriminační jednání může úřad práce uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 1 milionu Kč.

Na úřad práce můžete dále podat stížnost, pokud víte, že zaměstnavatel **zaměstnává své zaměstnance nelegálně** neboli „načerno“. Za nelegální zaměstnávání může úřad práce uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 2 milionů Kč.

Stížnost můžete podat písemně dopisem či e-mailem, telefonicky i osobně na jakékoli pobočce úřadu práce.

Úřad práce však nekontroluje nelegální zaměstnávání pouze u zaměstnavatelů, **zaměřuje se i na zaměstnance**. Zjistí-li úřad práce při kontrole, že pro zaměstnavatele pracujete „načerno“, může vám uložit pokutu až do výše 10 tisíc Kč. Navíc vás může potrestat i tím, že vás na 6 měsíců vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání, čímž ztratíte nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti.

Úřad práce nemá tolik kontrolních pravomocí jako inspekce práce. Na úřad práce se však můžete obrátit alespoň **pro radu**. Poradí vám zde, co dělat, pokud se zaměstnavatel dostane do platební neschopnosti. Pracovníci vám také odpovědí na všechny dotazy týkající se dávek státní sociální podpory – tj. podpory v nezaměstnanosti, rodičovského příspěvku a porodného.

VIII.5. Veřejný ochránce práv (ombudsman)

Na veřejného ochránce práv se můžete obracet se stížnostmi na diskriminaci či nerovné zacházení, se kterým se setkáte na pracovišti. Pokud tedy například zjistíte, že vás zaměstnavatel diskriminuje jako ženu tím, že vám za práci stejné hodnoty platí méně než vašemu mužskému kolegovi, je jednou z možností, jak takovou nerovnost řešit, **podání stížnosti** veřejnému ochránci práv.

Veřejný ochránce práv vám může pomoci zjistit, zdali se ze strany zaměstnavatele skutečně jedná o diskriminaci. Následně vám může nabídnout **nejvhodnější další postup, poradí** tedy, co byste měli podniknout, **jaké důkazy si opatřit**, může vám i nabídnout **pomoc při zajištění důkazů**.

Stížnost můžete ochránci podat několika způsoby. Např. **písemně** na adresu: **Veřejný ochránce práv, Údolní 39, 602 00 Brno**. Můžete využít speciální formulář nebo zvolit formu obyčejného dopisu. Ve stížnosti je třeba popsat situaci, v níž k diskriminaci mělo dojít, uvést, z jakého důvodu jste byli diskriminováni (např. z důvodu pohlaví, věku, státní příslušnosti apod.), uvést, kdo se diskriminačního jednání dopustil (tj. uvést jméno zaměstnavatele, jeho IČ, sídlo). Ve stížnosti byste také měli uvést, zda už jste se nějak diskriminačnímu jednání bránili, např. že jste se obrátili na inspektorát práce nebo že jste se pokusili věc řešit se samotným zaměstnavatelem či odborovou organizací. Jestliže máte nějaké důkazy o diskriminačním jednání (např. e-mailovou

komunikaci), měli byste ji ke stížnosti také přiložit. Nakonec nezapomeňte uvést své jméno, adresu, e-mail nebo telefon, aby vám mohl veřejný ochránce práv sdělit, jak stížnost vyřídil, a pro případ, že by potřeboval doplnit nějaké informace.

Stížnost můžete podat i prostřednictvím elektronické pošty – e-mail je nutno zaslat na adresu podatelna@ochrance.cz. Stížnost můžete přijít podat i osobně. Právník z Kanceláře veřejného ochránce práv s vámi sepíše záznam do protokolu a rovnou vám řekne, jak dál postupovat. K osobnímu podání stížnosti se můžete dostavit každý pracovní den **od 8:00 do 11:30 a od 12:00 do 16:00**. Vždy je ale lepší předem zatelefonovat a domluvit si schůzku na určitou hodinu. Budete tak mít jistotu, že se vám někdo bude moci věnovat. Telefonovat můžete na informační linku **542 542 888**.

VIII.6. Žaloby k soudu

Pokud nepomůže žádný mírnější prostředek právní ochrany, jako je rozhovor se zaměstnavatelem či odborovou organizací, podnět ke kontrole k inspekci práce nebo stížnost veřejnému ochránci práv, budete muset své nároky uplatnit žalobou u soudu.

Řízení před soudem je obvykle složité, proto považujeme za nutné **zastoupení advokátem nebo jiným vhodným právním zástupcem**. Doporučujeme zvolit si advokáta, který se přímo specializuje na oblast pracovního práva a má v této oblasti dostatek zkušeností¹. Pokud nemáte prostředky na odměnu advokáta, **můžete požádat soud o ustanovení zástupce**. Více podrobností o tom, jak o bezplatného zástupce požádat, naleznete na konci této kapitoly.

Před podáním žaloby je dobré nechat si posoudit, **zda má případ vůbec šanci u soudu uspět**. Doporučujeme proto věc prokonzultovat s advokátem nebo alespoň v nějaké občanské poradně. Riziko neúspěchu může být totiž vysoké a zde na rozdíl od podnětů či stížností státním úřadům hrozí, že v případě neúspěchu žaloby u soudu budete muset **hradit náklady soudního řízení**.

V žalobě musíte **uvést, koho žalujete**, tedy osobu žalovaného. Tím bude v případě pracovněprávních sporů vždy zaměstnavatel. Musíte uvést jeho jméno, sídlo a IČ.

1) Seznam vhodných advokátů je možné najít u České advokátní komory. Pokud se podíváte na její stránky (www.cak.cz), vyberete „Seznam advokátů“ a ve vyhledávacím formuláři zadáte jako zaměření Pracovní právo. Můžete si vybrat z více než 1 600 jmen. Samozřejmě je velmi vhodné oslovit advokáta, se kterým má dobré zkušenosti někdo z vašich přátel či známých. Pokud jste již byli v minulosti s nějakým advokátem v kontaktu, můžete se obrátit na něj, i když se sám danou problematikou nezabývá, může vám doporučit kolegu, kterému důvěřuje.

Žaloba musí dále obsahovat přesné **určení žalobce** (tedy vaše jméno, datum narození a bydliště) a **označení soudu**, kterému žalobu podáváte. Žaloby v pracovněprávních sporech se podávají u okresního soudu (v Praze u obvodního, v Brně u městského), v jehož obvodu má váš zaměstnavatel sídlo. V žalobě musíte **popsat všechny důležité skutečnosti** a **označit důkazy** k prokázání svých tvrzení. V žalobě musí být uvedeno, **čeho se domáháte**. Jako zaměstnanec se nejčastěji budete domáhat zaplacení mzdy či jiného peněžního plnění nebo určení neplatnosti výpovědi. Můžete však také požadovat zdržení se diskriminačního jednání a odstranění jeho následků.

Spolu s podáním žaloby k soudu musíte **zaplatit soudní poplatek**. Od 1. září 2011 se mění výše soudních poplatků. Za žalobu, kterou se domáháte zaplacení nějakého peněžitého plnění (např. mzdy), nyní zaplatíte 1 000 Kč, pokud žalovaná částka nepřesahuje částku 20 tisíc Kč. Žalujete-li částku vyšší než 20 tisíc Kč, bude soudní poplatek činit 5 % z žalované částky. U žaloby na neplatné rozvázání pracovního poměru zaplatíte soudní poplatek ve výši 2 000 Kč.

Soudní poplatek ovšem není jediným **nákladem soudního řízení**. Musíte k tomu ještě připočítat odměnu právních zástupců stran (příp. jejich dalších výdajů) a náklady na svědečné, příp. i znalečné. Obvykle hradí náklady řízení ten účastník, který neměl ve věci úspěch. Pokud měl účastník úspěch jen částečný, soud náhradu nákladů poměrně rozdělí nebo vysloví, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů.

Žalobce (příp. i žalovaný) může být na svůj návrh **osvobozen od placení soudního poplatku**, pokud to odůvodňují jeho poměry (sociální situace) a pokud se nejedná o svévolné nebo zřejmě bezúspěšné uplatňování práva. Obvykle se osvobození vztahuje na celé řízení. Pokud byl tomuto účastníkovi soudem ustanoven zástupce, nemusí účastník náklady tohoto zastoupení hradit. Pokud byl žalobce osvobozen od povinnosti hradit soudní poplatek, pak v případě jeho neúspěchu mu soud zpravidla povinnost nahradit náklady protistraně neuloží.

I když už jste podali žalobu, můžete se s žalovaným zaměstnavatelem **domluvit na smírném řešení**, což je dohoda mezi stranami schválená soudem. Ke smíru soudce strany vyzve před zahájením prvního jednání ve věci nebo mohou strany uzavřít smír i později a předložit ho soudci ke schválení.

Uzavření smíru může oběma stranám ušetřit mnoho času i finančních prostředků, není nutné složité a zdlouhavé dokazování apod. Ne vždy je ale možné smír uzavřít, někdy strany odmítají komunikovat, mají neslučitelné požadavky, nebo žalovaný spoléhá na to, že se jeho pochybení nepodaří prokázat. V každém případě je vhodné, aby měl žalobce připravenou realistickou nabídku ke smíru. Někdy může být lepší získat méně peněz hned, než spoléhat na nejistou vidinu vysokého odškodnění za několik let.

ŽALOBA NA NEPLATNOST ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pokud s vámi zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době v rozporu se zákoníkem práce, můžete rozvázání pracovního poměru napadnout žalobou.

Vždy ale nejdříve musíte zaměstnavateli **písemně oznámit, že s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasíte a že trváte na tom, aby vás dále zaměstnával**. Toto oznámení musíte učinit co nejdříve po převzetí výpovědi. Nejlépe ještě ten samý či následující den. Oznámení můžete zaměstnavateli předat osobně (v tom případě si ale zajistěte svědky) nebo poštou (oznámení zasílejte doporučeně s dodejkou – jak dodejku vyplnit, vám poradí na poště). Pokud zaměstnavatel podanou neplatnou výpověď neodvolá, musíte podat žalobu k soudu. Pokud se vám ovšem zaměstnavatele podaří přimět k tomu, aby výpověď odvolal, sepište s ním o tom písemnou dohodu, v které bude napsáno, že váš pracovní poměr trvá. Dohodu oba podepište a každý si nechte jedno vyhotovení.

Žalobu musíte u soudu **uplatnit nejpozději ve lhůtě 2 měsíců** ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Pokud vám tedy zaměstnavatel dal neplatnou výpověď 18. 3., měl by pracovní poměr skončit k 31. 5. (od 1. 4. do 31. 5. běží dvouměsíční výpovědní doba). Žalobu u soudu musíte proto podat nejpozději 31. 7. Žaloba musí být **do konce této lhůty soudu doručena** (do podatelny soudu), nestačí jen odeslání (podání žaloby na poštu). Zmeškání lhůty vám soud nepromine. Pokud žalobu nepodáte včas, vaše právo zanikne.

Žalobou se budete **domáhat určení, že byl pracovní poměr rozvázán neplatně a že tedy trvá**. K žalobě můžete připojit i svůj požadavek na **zaplacení náhrady mzdy**, na kterou vám vznikl nárok po dobu, kdy vám zaměstnavatel nepřiděloval práci.

K žalobě byste měli připojit důkazy. Jako důkaz vám poslouží kopie pracovní smlouvy, udělené výpovědi, vašeho oznámení, že trváte na dalším zaměstnávání, a případně svědecká výpověď někoho z kolegů.

ŽALOBA NA ZAPLACENÍ

Žalobu na zaplacení můžete podat tehdy, když vám zaměstnavatel nezaplatí mzdu nebo jiný peněžní nárok (např. náhradu mzdy, odstupné, příspěvek za práci přesčas, cestovné výdaje apod.).

Ještě před podáním žaloby doporučujeme **písemně zaměstnavatele vyzvat k zaplacení dlužné částky**. Ve výzvě mu určete přiměřenou lhůtu k zaplacení (doporuču-

jeme určit lhůtu v délce 15 až 30 dní). Zároveň ho upozorníte, že pokud vám částku do stanoveného termínu nezaplatí, podáte na něj žalobu k soudu.

Pro podání této žaloby neexistuje speciální lhůta, jako je tomu u žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Proto se zde uplatní obecná **3letá promlčecí doba**. Žalobu byste tedy měli u soudu podat dříve, než uplynou 3 roky od splatnosti vašeho peněžního nároku. Pokud žalobu podáte později, neznamená to, že vaše právo zanikne. Je ovšem velmi pravděpodobné, že žalovaný vznese námitku promlčení. V takovém případě soud nebude moci váš nárok již uznat.

Žalobou se budete domáhat zaplacení částky. Můžete žádat i **uhrazení úroků z prodlení**. Výše úroků z prodlení se určuje podle nařízení vlády č. 142/1994 Sb., podle kterého výše úroků odpovídá výši repo sazby stanovené Českou národní bankou navýšené o sedm procentních bodů.

K žalobě **přiložte jako důkaz** kopii své pracovní smlouvy, mzdového výměru či vnitřního předpisu (pokud ho zaměstnavatel vydal), výplatních pásek, výzvu zaměstnavateli k zaplacení částky, případně jiné písemnosti, které prokazují váš nárok na zaplacení částky.

BEZPLATNÁ PRÁVNÍ POMOC MIMO ŘÍZENÍ

Pokud se potřebujete poradit ohledně pracovněprávního problému ještě před podáním žaloby k soudu a nemůžete využít služeb placeného advokáta, máte několik dalších možností, kam se s dotazem obrátit.

a) Poradny inspektorátu práce

Inspektoráty práce poskytují mimo jiné bezplatné základní poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Pokud si nejste jisti, zda zaměstnavatel skutečně nějaké právní předpisy porušuje, můžete využít těchto konzultací a věc osobně probrat s právníkem inspektorátu. Poradenství je poskytováno jak jednotlivými oblastními inspektoráty práce, tak Státním úřadem inspekce práce. Pobočky inspektorátů jsou situovány jen ve velkých krajských městech. Jejich seznam včetně kontaktních údajů naleznete na konci této publikace. Bezplatné poradenství je poskytováno vždy jen určitý den v týdnu, které se u jednotlivých inspektorátů liší. Proto doporučujeme nejdříve na inspektorát v blízkosti vašeho bydliště zavolat a zeptat se na termín, kdy se můžete osobně dostavit na konzultaci. Některé inspektoráty poskytují poradenství i v menších městech, zpravidla v sídle úřadů práce. Na konzultaci tedy

nemusíte jezdit velkou vzdálenost. Pokud se chystáte na osobní konzultaci, vezměte si s sebou všechny důležité písemné dokumenty. Počítejte ovšem s tím, že právník inspektorátu na vás nebude mít celý den. Konzultace zpravidla trvá půl hodiny.

b) Bezplatné poradny České advokátní komory

Česká advokátní komora (ČAK) provozuje při některých regionálních střediscích bezplatné poradny. Do této poradny si můžete zajít pro krátkou informativní poradnu, která zpravidla trvá 15 až 20 minut. Během konzultace s advokátem získáte základní orientaci v problému. Dotaz si předem dobře připravte, protože advokát se vám může věnovat pouze omezenou dobu. Na konzultaci si s sebou vezměte i všechny důležité dokumenty (např. pracovní smlouvu, písemnou výpověď apod.), aby do nich advokát mohl případně nahlédnout. V rámci bezplatné poradny ČAK vám advokáti poskytnou obecnou právní radu, ale nebudou s vámi sepisovat žádné právní dokumenty (např. žalobu nebo výzvu zaměstnavateli). Bezplatné právní porady jsou poskytovány pouze osobně. V bezplatné právní poradně ČAK nijak neověřují vaši nemajetnost. Informaci o tom, kde jsou regionální poradny zřízeny, můžete získat telefonicky na čísle **221 729 011** nebo na webových stránkách ČAK (www.cak.cz).

c) Občanské poradny

Radu můžete získat i v občanské poradně, což jsou nevládní organizace poskytující své služby zdarma. V současné době je v České republice přes 50 občanských poraden. Informace o tom, v kterých městech se občanské poradny nacházejí, naleznete na webových stránkách (www.obcanskeporadny.cz). Případně můžete tuto informaci získat telefonicky na čísle: **284 019 220**. Zde vám ovšem pouze sdělí, na jakou konkrétní poradnu se můžete obrátit, nezodpoví přímo váš dotaz.

d) Regionální poradenská centra pro zaměstnance

Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) provozuje v regionech svá poradenská centra, kde vám pomohou s řešením vašeho pracovněprávního problému. Informace o tom, kde se poradenská centra nacházejí, získáte na telefonním čísle **234 462 238** nebo na webových stránkách (www.cmkos.cz). Rady jsou v poradenských centrech poskytovány zdarma. K poskytnutí rady je nutno vyplnit speciální formulář, tzv. žádanku. Žádanku vám vydají přímo v poradenském centru.

Poradenská centra poskytují členům odborových svazů sdružených v ČMKOS i právní pomoc ve formě zastoupení před soudem. Právní pomoc ve formě zastoupení před soudem vám bude poskytnuta bezplatně, za předpokladu že jste členem odborových svazů. Musíte však počítat s tím, že ve většině případů budete muset uhradit náklady soudního řízení (soudní poplatky, náklady důkazů, právní zastoupení prostranství).

BEZPLATNÁ PRÁVNÍ POMOC BĚHEM SOUDNÍHO ŘÍZENÍ

Jste-li účastníkem občanskoprávního řízení a nemáte prostředky na odměnu advokáta, který by vaše zájmy v tomto řízení zastupoval, **můžete požádat soud o ustanovení zástupce.**

Vyžaduje-li to ochrana vašich zájmů nebo pokud občanský soudní řád vyžaduje povinné zastoupení advokátem (při podání dovolání), **ustanoví vám soud jako zástupce advokáta.** Soud určí konkrétního advokáta, který je povinen vám poskytnout právní služby. Advokát může poskytnutí právní služby odmítnout pouze v případě, že by mu v tom bránil střet zájmů. Advokáta si nemůžete zvolit, bude vám ustanoven soudem ze seznamu, který má soud k dispozici. Ustanovený advokát vás pak zastupuje bezplatně nebo za sníženou odměnu, hotové výdaje a odměnu za zastupování ustanovenému advokátovi platí stát v rozsahu, v jakém jste byl/a osvobozen/a od placení soudních poplatků.

Zástupce lze ustanovit pouze účastníkovi, který splňuje určité podmínky. Těmito podmínkami jsou:

▪ **odůvodněnost osvobození od soudních poplatků poměry účastníka**

Při posuzování poměrů účastníka přihlíží soud zejména k celkovým majetkovým poměrům žadatele, k výši soudního poplatku, k nákladům, které si pravděpodobně vyžádá dokazování, a k povaze uplatněného nároku. U fyzických osob bere v úvahu jejich sociální poměry, zdravotní stav apod.

▪ **nesmí se jednat o svévolné nebo zřejmě bezúspěšné uplatňování nebo bránění práva**

O zřejmě bezúspěšné uplatňování nebo bránění práva se jedná zejména tehdy, jestliže již ze skutkových tvrzení žadatele je nepochybné, že mu ve věci nemůže být vyhověno. Svévolným uplatňováním nebo bráněním práva je zejména šikanózní

výkon práva nebo zjevné oddalování splnění povinností, které dlužníka nepochybně zavazují.

▪ **zastoupení účastníka zástupcem je potřebné k ochraně zájmů účastníka**

Pro podání žádosti o ustanovení zástupce soudem neexistuje zvláštní formulář. V žádosti musíte uvést své jméno, adresu a datum narození a označit, které věci se žádost týká (nejlépe uvést číslo spisové značky, která byla přidělena vaší žalobě). V žádosti také musíte uvést, že vaše majetkové poměry vám neumožňují řádné uplatnění vašeho práva před soudem. Žádost musí být podepsaná a datovaná. Soud vám následně zpravidla zašle k vyplnění formulář o vašich majetkových poměrech. Tento formulář vyplňte a zašlete zpět na adresu soudu. K potvrzení o majetkových poměrech je třeba přiložit doklady prokazující všechny příjmy a výdaje, které v dotazníku uvádíte. Následně soud rozhodne, zda vám zástupce přidělí. Proti tomuto rozhodnutí je přípustné odvolání, které musíte podat do 14 dnů ode dne převzetí usnesení.

V řízeních, kde je zastoupení advokátem povinné (například pro podání dovolání k Nejvyššímu soudu nebo pro podání ústavní stížnosti), a pokud vám soud advokáta odmítl ustanovit, můžete o určení advokáta požádat brněnskou pobočku České advokátní komory. Takový advokát vám může být určen bezplatně nebo za sníženou náhradu.

přílohy

V době psaní tohoto manuálu byl v Poslanecké sněmovně v prvním čtení návrh novely zákoníku práce, který významným způsobem mění současný právní stav. V době uzavření rukopisu není ještě jasné, zda změny vůbec vstoupí v účinnost. Návrh novely musí odsouhlasit jak poslanci, tak Senát. Přesto považujeme za důležité nastínit alespoň některé možné změny, neboť pokud budou přijaty, značně to pozmění odpovědi na některé dotazy. Datum účinnosti změn v zákoníku práce (pokud budou nakonec přijaty) odhadujeme na leden 2012.

Změny níže uvedené jsou převzaty ze sněmovního tisku č. 411 ze dne 12. července 2011. Pokud v textu používáme termín „stávající“ či „současná“ právní úprava, máme tím na mysli právní úpravu k 31. červenci 2011. Zákodníci ještě mohou konečnou podobu novely ovlivnit, doporučujeme proto čtenářům být obezřetní a seznámit se s aktuálním zněním zákona nebo vyhledat pomoc právníka.

1) Změna výše odstupného

Doposud: Nyní činí výše odstupného minimálně trojnásobek průměrného výdělku v případě podání výpovědi z organizačních důvodů (ruší-li se zaměstnavatel či jeho část nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel či jeho část a v případech, kdy se zaměstnanec stane nadbytečným). Nezáleží na délce odpracovaných let u zaměstnavatele.

Navrhovaná úprava: Nově by měla být výše odstupného závislá na délce zaměstnání ve firmě. Pokud budete u zaměstnavatele méně než 1 rok, budete mít nárok na odstupné ve výši minimálně jednoho měsíčního výdělku. Budete-li u zaměstnavatele od 1 roku do 2 let, budete mít nárok na odstupné ve výši minimálně dvou měsíčních výdělků. Pracujete-li u zaměstnavatele více než 2 roky, budete mít nárok na odstupné ve výši trojnásobku průměrné měsíční mzdy.

2) Řetězení smluv na dobu určitou

Doposud: Za současné právní úpravy můžete u téhož zaměstnavatele pracovat na dobu určitou nejdéle po dobu 2 let. Pak musí uplynout 6 měsíců, aby mohla být znovu uzavřena smlouva na dobu určitou. Pokud ale vaše poměry na dobu určitou přesahují dohromady dobu dvou let, můžete zaměstnavateli oznámit, že trváte na dalším zaměstnávání. Tím dosáhnete změny pracovního poměru na dobu neurčitou.

Navrhovaná úprava: Nově by měly být podmínky pro opakované uzavírání pracovního poměru na dobu určitou volnější. Podle navrhované právní úpravy nesmí doba trvání pracovního poměru mezi týmiž stranami přesáhnout 3 roky. Zároveň by mělo platit, že stanovit trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky je možné nejvýše dvakrát po sobě. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplyne již doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nebude přihlížet.

3) Nový důvod výpovědi ze strany zaměstnavatele při nedodržování režimu dočasně práce neschopného

Navrhovaná úprava: Nově by vám za nedodržování režimu dočasně práce neschopného (tedy zejm. nedodržování stanovených vycházek a nedodržování povinnosti zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu) mohla být dána výpověď z pracovního poměru.

Doposud: Za stávající právní úpravy vám za nedodržování stanovených vycházek a nedodržování povinnosti zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu hrozí „pouze“ ztráta části nebo celé nemocenské a až 20tisícová pokuta od správy sociálního zabezpečení.

příloha č.2 seznam inspektorátů práce

Státní úřad inspekce práce

Horní náměstí 103/2, 746 01 Opava
tel.: 553 683 401
e-mail: poradenstvi@suip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj

Milady Horákové 3, 658 60 Brno
tel.: 545 197 900
e-mail: brno@oip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj

Ve Smečkách 29, 110 00 Praha 1
tel.: 221 924 200
e-mail: stredni.cechy@oip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu

třída Legionářů 4181/17, 586 01 Jihlava
tel.: 387 006 912
e-mail: budejovice@oip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj

SNP 2720/21, 400 11 Ústí nad Labem
tel.: 472 706 711
e-mail: usti@oip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj

Říční 1195/5, 501 01 Hradec Králové
tel.: 495 219 012
e-mail: hradec@oip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj

Živičná 2, 702 69 Ostrava
tel.: 565 134 511
e-mail: ostrava@oip.cz

Oblastní inspektorát práce pro hl. m. Prahu

Kladenská 103/105, 160 00 Praha 6
tel.: 235 364 006, 602 393 407, 602 389 622
e-mail: praha@oip.cz

Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj

Schwarzova 2617/27, 320 16 Plzeň
tel.: 377 423 066
e-mail: plzen@oip.cz

rejstřík

agentura práce — s. 15 (I.4.)

alkohol na pracovišti — s. 30 (II.7.)

částečná nezaměstnanost — s. 37 (III.4.), s. 39 (III.5.)

diskriminace — s. 26 (II.4.), s. 49 (IV.5.), s. 95 (VIII.4.), s. 96 (VIII.5.)

dohoda o hmotné odpovědnosti — s. 85 (VII.3.), s. 87 (str. VII.4.), s. 88 (VII.5.), s. 89 (VII.6.)

– *odstoupení* — s. 87 (VII.4.)

dohoda o rozvázání pracovního poměru — s. 44 (IV.1.), s. 48 (IV.4.), s. 65 (V.7.)

doprovod dítěte k lékaři — s. 66 (V.8.)

dovolená — s. 18 (I.5.), s. 37 (III.4.)

druh práce — s. 10 (I.1.), s. 63 (V.6.), s. 65 (V.7.)

insolvence zaměstnavatele (úpadek) — s. 25 (II.3.)

invalidní důchod — s. 70 (VI.1.), s. 79 (VI.9.)

limitace náhrady škody — s. 84 (VII.1.), s. 85 (VII.3.), 87 (str. VII.4.), s. 89 (VII.6.), s. 89 (VII.7.)

manko — s. 85 (VII.3.), s. 87 (str. VII.4.), s. 88 (VII.5.)

mateřská dovolená — s. 48 (IV.4.), s. 61 (V.4.), s. 63 (V.6.)

místo výkonu práce — s. 10 (I.1.), s. 65 (V.7.)

mzda

– *doplatek* — s. 29 (II.6.), s. 36 (III.3.)

– *nevyplácení mzdy* — s. 25 (II.3.), s. 51 (IV.7.)

– *pokuty* — s. 30 (II.7.)

– *snížení mzdy* — s. 22 (II.1.), s. 23 (II.2.)

– *splatnost* — s. 23 (II.2.)

– *stanovení výše* — s. 10 (I.1.), s. 22 (II.1.)

mzdový výměr — s. 22 (II.1.), s. 23 (II.2.)

náhrada mzdy

– *při překážkách v práci* — s. 29 (II.6.), s. 36 (III.3.), s. 39 (III.5.), s. 49 (IV.5.), s. 60 (V.3.), s. 63 (V.6.), s. 65 (V.7.), s. 66 (V.8.)

– *za ztrátu na výdělku* — s. 34 (III.2.), s. 70 (VI.1.), s. 71 (VI.2.)

náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením — s. 70 (VI.1.)

náhrada škody za bolest a ztížení společenského uplatnění — s. 70 (VI.1.), s. 71 (VI.2.)

návrh na přezkoumání lékařského posudku — s. 73 (VI.4.), s. 75 (VI.5.)

nelegální práce (práce načerno) — s. 13 (I.3.)

odborová organizace — s. 26 (II.4.), s. 39 (III.5.), s. 92 (VIII.2.)

odpovědnost za škodu

– *na straně zaměstnance* — s. 36 (III.3.), s. 84 (VII.1.), s. 85 (VII.2.), s. 85 (VII.3.), s. 87 (VII.4.), s. 88 (VII.5.), s. 89 (VII.6.) s. 89 (VII.7.)

– *na straně zaměstnavatele* — s. 71 (VI.2.)

odstupné — s. 24 (II.3.), s. 44 (IV.1.), s. 46 (IV.2.), s. 47 (IV.3.), s. 48 (IV.4.), s. 65 (V.7.), s. 106 (příloha č. 1)

ochranná doba — s. 48 (IV.4.)

okamžitě zrušení pracovního poměru

– *ze strany zaměstnance* — s. 23 (II.2.), s. 25 (II.3.), s. 40 (III.5.), s. 52 (IV.7.)

– *ze strany zaměstnavatele* — s. 44 (IV.1.), s. 53 (IV.8.)

peněžité pomoci v mateřství — s. 61 (V.4.), s. 62 (V.5.)

podnět inspekci práce — s. 13 (I.3.), s. 26 (II.4.), s. 30 (II.7.), s. 49 (IV.5.), s. 59 (V.2.), s. 72 (VI.3.), s. 94 (VIII.3.)

podpora v nezaměstnanosti — s. 28 (II.5.)

porodné — s. 61 (V.4.)

pracovní neschopnost — s. 75 (VI.5.), s. 79 (VI.9.)

– *kontroly* — s. 73 (VI.4.), s. 75 (VI.5.), s. 77 (VI.7.), s. 78 (VI.8.), s. 106 (příloha č. 1)

– *ukončení* — s. 73 (VI.4.), s. 73 (VI.4.), s. 76 (VI.6.), s. 77 (VI.7.)

pracovní poměr

– *na dobu určitou* — s. 10 (I.1.), s. 15 (I.4.)

– *na dobu neurčitou* — s. 10 (I.1.)

– *platnost* — s. 10 (I.1.), s. 13 (I.3.)

– *řetězení pracovního poměru* — s. 15 (I.4.), s. 106 (příloha č. 1)

– *změna* — s. 34 (III.1.), s. 34 (III.2.), s. 63 (V.6.), s. 65 (V.7.)

– *vznik* — s. 10 (I.1.), s. 12 (I.2.)

pracovní smlouva

– *náležitosti* — s. 10 (I.1.), s. 13 (I.3.), s. 22 (II.1.)

– **písemná** – s. 13 (I.3.)

– **odstoupení** – s. 12 (I.2.)

– **ústní** – s. 13 (I.3.)

pracovní úraz – s. 18 (I.5.), s. 28 (II.5.), s. 34 (III.1.) s. 70 (VI.1.), s. 71 (VI.2.), s. 72 (VI.3.), s. 73 (VI.4.)

pracovní volno – s. 37 (III.4.), s. 66 (V.8.)

práce na živnostenský list – s. 18 (I.5.)

prostoje v práci – s. 29 (II.6.), s. 37 (III.4.)

překážka v práci

– **na straně zaměstnavatele** – s. 36 (III.3.), s. 37 (III.3.), s. 39 (III.5.), s. 60 (V.3.), s. 63 (V.6.), s. 65 (V.7.)

– **na straně zaměstnance** – s. 66 (V.8.)

přestávky na kojení – s. 63 (V.6.)

převedení na jinou práci

– **se souhlasem zaměstnance** – s. 29 (II.6.), s. 60 (V.3.), s. 73 (VI.4.)

– **bez souhlasu zaměstnance** – s. 34 (III.2.), s. 36 (III.3.)

rodičovská dovolená – s. 48 (IV.4.), s. 61 (V.4.), s. 65 (V.7.)

rodičovský příspěvek – s. 61 (V.4.), s. 62 (V.5.)

sociální a zdravotní pojištění

– **důh** – s. 13 (I.3.)

– **platba** – s. 13 (I.3.), s. 18 (I.5.), s. 28 (II.5.)

těhotenství

– **informování** – s. 58 (V.1.), s. 62 (V.5.)

– **zvláštní ochrana** – s. 48 (IV.4.), s. 49 (IV.5.), s. 58 (V.2.), s. 60 (V.3.)

– **vyrovnávací příspěvek** – s. 60 (V.3.)

úřad práce – s. 95 (VIII.4.)

– **odhlášení** – s. 13 (I.3.)

veřejný ochránce práv – s. 26 (II.4.), s. 49 (IV.5.), s. 96 (VIII.5.)

vnitřní předpis – s. 22 (I.2.), s. 23 (II.2.)

vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství – s. 60 (V.3.)

výpovědní doba – s. 53 (IV.9.)

výpověď

– **ze strany zaměstnance** – s. 46 (IV.2.)

– **ze strany zaměstnavatele** – s. 34 (III.2.), s. 36 (III.3.), s. 44 (IV.1.), s. 48 (IV.4.), s. 51 (IV.6.), s. 65 (V.7.), s. 106 (příloha č. 1)

– **zákaz výpovědi** – s. 48 (IV.4.)

zkušební doba – s. 15 (I.4.), s. 49 (IV.5.)

žaloba

– **na neplatnost rozvázání pracovního poměru** – s. 15 (I.4.), s. 34 (III.2.), s. 44 (IV.1.), s. 48 (IV.4.), s. 49 (IV.5.), s. 50 (IV.6.), s. 99 (VIII.6.)

– **na určení změny pracovního poměru na dobu neurčitou** – s. 15 (I.4.)

– **na trvání pracovního poměru** – s. 12 (I.2.)

– **na zaplacení** – s. 13 (I.3.), s. 23 (II.2.), s. 25 (II.3.), s. 47 (IV.3.), s. 71 (VI.2.), s. 99 (VIII.6.)

– **pro diskriminaci** – s. 26 (II.4.)

– **správní** – s. 79 (VI.9.)



Staňte se členy klubu Lidi Ligy

fandíme spravedlnosti

Lidi Ligy je klub příznivců, kteří nám svou pravidelnou podporou pomáhají hájit lidská práva a pracovat na zlepšení kvality života všech lidí v České republice.

Přidejte se k nám a získejte:

- uvítací dárek
- každý měsíc barevný elektronický magazín Fandíme spravedlnosti!
- dvakrát ročně EXTRA Ligové noviny
- nové publikace zdarma
- výroční zprávu
- pozvánky a volný vstup na vzdělávací a společenské akce

Vaše podpora je pro náš tým nesmírně důležitá.
Děkujeme vám!

David Zahumenský, předseda

Do klubu se můžete přihlásit sami na internetových stránkách www.lidiligy.cz nebo kontaktujte Petra Jeřábka na tel. 776 234 446 či prostřednictvím e-mailu lidiligy@lp.cz.



LIGA LIDSKÝCH PRÁV

www.llp.cz | www.lidiligy.cz

Jak se bránit v pozici zaměstnance

pracovní právo v otázkách a odpovědích

michaela tetřevová, david zahumenský

S pokračující hospodářskou krizí se množí dotazy v oblasti uzavírání a ukončování pracovního poměru. Vzhledem ke změnám pracovněprávních norem je proto stále složitější zorientovat se v dané problematice. Liga lidských práv vytvořila manuál, v němž autoři přibližují pracovní právo z pohledu zaměstnance v podobě otázek a odpovědí. Příručka postihuje nejčastější situace a umožňuje tak laikům zorientovat se v jejich základních právech a povinnostech. Jak říkali již staří Římané „právo přeje bdělým“. Přestože je publikace určena především zaměstnancům, doporučuji její přečtení také zaměstnavatelům, neboť její obsah je přehledný a srozumitelný a odráží aktuální právní stav.

Mgr. Iva Kolegarová, právnička oblastního inspektorátu práce



LIGA LIDSKÝCH PRÁV

bliže spravedlnosti!

Liga lidských práv je nezisková organizace, která hájí spravedlivé a důstojné podmínky pro život v České republice. Naši právníci každý den usnadňují lidem orientaci v džungli paragrafů. Vyhráváme soudní spory na straně slabších a dokazujeme, že právo může sloužit dobrým věcem. Dlouhodobě prosazujeme systémové změny, které pomáhají zlepšit práci zdravotníků, učitelů i policistů.

Kontakt: Liga lidských práv — Burešova 6, 602 00 Brno
tel. : (+420) 545 210 446, fax: (+420) 545 240 012, e-mail: brno@llp.cz

www.llp.cz | www.ferovanemocnice.cz | www.ferovaskola.cz | www.lidiligy.cz