



# Příručka

**Pracovní právo v ČR**  
nový Zákoník práce,  
praktická doporučení  
pro zaměstnavatele





**evropský  
sociální  
fond v ČR**

... napomáhá rozvoji zaměstnanosti podporou  
zaměstnatelnosti, podnikatelského ducha,  
rovných příležitostí a investicemi do lidských zdrojů.

# INSTITUT TRHU PRÁCE

## podpůrný systém služeb zaměstnanosti

Ústecký kraj, Moravskoslezský kraj, Pardubický kraj,  
Zlínský kraj, kraj Vysočina

**Nositel projektu:  
Ministerstvo práce  
a sociálních věcí ČR**

**Partneři projektu:  
Hospodářská komora  
ČR, Národní vzdělávací  
fond**

Tento projekt je spolufinancován ESF a státním rozpočtem ČR



[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



# OBSAH

<b>I. Hospodářská komora České republiky a nový zákoník práce</b>	2
<b>II. Nový zákoník práce</b>	3
Úvod	3
Působnost nového zákoníku práce	3
Princip smluvní volnosti a jiné zásady	3
Smluvní volnost	3
Zákaz snížení mzdy nebo platu pro porušení povinností a zákaz kaucí	4
Výběr nových zaměstnanců	4
Pracovní smlouva	5
Jmenování zaměstnanců	5
Vedlejší pracovní poměr	5
Pracovní poměr na dobu určitou	5
Osobní spis zaměstnance a potvrzení o zaměstnání	6
Změny pracovního poměru	6
Pracovní cesta (cestovní náhrady)	6
Vysílání zaměstnanců	6
Agenturní zaměstnávání	6
Převedení na jinou práci	7
Zvláštní pracovní podmínky mužů	7
Školení a studium při zaměstnání	7
Ujednání o mzdě	7
Vnitřní předpis	7
Minimální a zaručená mzda	8
Mzdový výměr	8
Platový výměr	8
Příplatky v oblasti mzdové	8
Příplatky v oblasti platové	8
Problém ust. § 139	9
Náhrada mzdy nebo platu během pracovní neschopnosti	9
Pracovní doba	10
Pracovní pohotovost	10
Dovolená na zotavenou	10
Konto pracovní doby	10
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	11
Dohoda o provedení práce	11
Dohoda o pracovní činnosti	11
Náhrada škody	11
Skončení pracovního poměru	12
Zánik pracovněprávního vztahu	12
Dohoda o skončení pracovního poměru a okamžité zrušení	12
Zkušební doba a zrušení pracovního poměru ve zkušební době	12
Výpověď z pracovního poměru	12
Odstupné	13
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	13
Ochrana soukromí zaměstnance	13
Odborová organizace, kolektivní smlouva	14
Neplatnost právních úkonů	14
Průměrný výdělek	14
Povinnost archivace	14
Přechodná ustanovení	15
Závěr	15
<b>III. Rozhodčí doložky do pracovních smluv</b>	16
<b>IV. Politika zaměstnanosti v České republice a modernizace služeb zaměstnanosti podle Národního programu reforem ČR 2005–2008</b>	19

# I. HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY A NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE

Nový zákoník práce přijatý v roce 2006, zákon č. 262/2006 Sb., který by měl platit od 1. 1. 2007, byl již od samého počátku, kdy byl předložen jeho návrh, považován Hospodářskou komorou České republiky za nepřijatelný. HK ČR sice uplatnila své připomínky, které však, stejně jako stanoviska ostatních podnikatelských reprezentací, nebyly v průběhu velmi nestandardního připomínkového řízení akceptovány.

Nový zákoník práce měl naplnit dva základní cíle; prvním z nich bylo uvést základní pracovněprávní normu do souladu s Ústavou České republiky respektováním zásady „co zákon nezakazuje, to je dovoleno“ a dále měl přispět k uvolnění pracovněprávních vztahů tak, aby byl dán větší prostor pro dohodu smluvních stran, tj. zaměstnanců a zaměstnavatelů, či zaměstnavatelů a odborových organizací. Tyto základní cíle však dle názoru HK ČR i názoru dalších expertů nebyly naplněny.

Kromě toho předpis vykazuje závažné formální nedostatky: jde o normu koncipovanou velmi složitě, nepřehledně, obsahující řadu nesrozumitelných ustanovení, s řadou vzájemných vazeb, které běžný uživatel nezachytí anebo ustanovení, která připouštějí možnost různého výkladu. Mnohá ustanovení byla převzata z původního zákoníku práce, sice poněkud přeformulována, avšak bez změny věcného obsahu. Rovněž návaznost na ustanovení jiných právních předpisů (konkrétně občanského zákoníku, jehož zcela nové zpracování se v blízké době očekává) zakládá již nyní potřebu brzké novelizace zákoníku práce, která bude prohlubovat nepřehlednost tohoto nového předpisu.

Zákoník práce je základním předpisem, kterým se v ČR řídí miliony zaměstnanců a stovky tisíc zaměstnavatelů. Proto by tato norma měla být přehledná a srozumitelná nejen pro právní experty, ale především pro zaměstnance i zaměstnavatele, přinejmenším jde-li o osoby se středoškolským vzděláním. Text nového zákoníku však těmto potřebám nevyhovuje. Nespokojenost a nesplněné očekávání z nového zákoníku práce vplynuly také z průzkumu, který provedla HK ČR ve dnech 21. 9. – 2. 10. 2006 mezi dvěma tisíci respondenty.

Nový ministr práce a sociálních věcí RNDr. P. Nečas v nedávné době informoval veřejnost, že legislativní analýzy ukazují, že nyní je nezbytné provést novelu kolem 80 bodů zákoníku práce a s tím související novely dalších 14 zákonů. V průběhu příštího roku by měla být zpracována komplexní novela zákoníku, která by řešila tyto legislativní rozpory s ostatními zákony a Ústavou ČR.

Hospodářská komora České republiky považuje především ustanovení umožňující odborům zakázat práci v organizaci za odporující Ústavě ČR. Rovněž ustanovení omezující podnikatele k vydávání vnitřních předpisů v závislosti na tom, zda ve firmě existuje odborová organizace, považuje HK ČR za protiústavní; z toho důvodu podala ve spolupráci s 23 senátory právě na tato ustanovení nového zákoníku práce ústavní stížnost k Ústavnímu soudu. Z dalších ustanovení považuje HK ČR za nepřiměřeně zatěžující podnikatele zejména povinnost zaměstnavatele poskytovat náhradu mzdy zaměstnanci za prvních čtrnáct dnů pracovní neschopnosti nebo karantény. Podle názoru HK ČR i MPSV jsou v možném rozporu s Ústavou ČR i další ustanovení zákoníku práce, jako např. uzavírání kolektivních smluv za všechny zaměstnance, tedy bez souhlasu těch, kteří nejsou členy odborů, nebo uzavírání kolektivní smlouvy s největší odborovou organizací u zaměstnavatele. Řada dalších ustanovení je v možném rozporu s dalšími platnými zákony, jako např. vyloučení použití vyrovnávacího příspěvku pro ženy v těhotenství a mateřství, výpočet průměrného denního výdělku pro účel denního vyměřovacího základu, povinnost zaměstnavatele zřizovat, udržovat a vylepšovat zařízení pro zaměstnance, řešení důsledku odstupu při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, otázky náhrady škody na zdraví zaměstnance aj.

Tato situace představuje riziko nejen pro zaměstnavatele, jejichž zájmy HK ČR zastupuje, ale je nevýhodná i pro zaměstnance, kteří tak nabytím účinnosti nového zákoníku práce vstoupí do období značné právní nejistoty či neurčitosti v oblasti pracovního práva.

Z těchto důvodů navrhovala Hospodářská komora České republiky stejně jako Svaz průmyslu a dopravy ČR odložení účinnosti zákoníku práce o rok nebo o dva roky, přičemž toto období by bylo využito k úpravám textu zákoníku práce a navazujících či souvisejících předpisů tak, aby nová norma mohla být kvalitní a způsobilá k tomu, aby pro praxi představovala přínos. Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas však po mimořádném jednání tripartity dne 13. 11. 2006 oznámil, že zákoník práce vstoupí s největší pravděpodobností v platnost k 1. lednu 2007 i s chybami, které jsou v něm obsaženy.

Takový styl legislativní práce dle názoru HK ČR povede jen k dalšímu prohloubení chaotického stavu české legislativy, a to za situace, kdy se na druhé straně ústřední státní orgány ve spolupráci s HK ČR zabývají materiály EU sledujícími zjednodušení administrativy pro podnikatele a hledají opatření ke zvýšení kvality, srozumitelnosti a přehlednosti právní úpravy v ČR. Lze jen věřit, že otázku účinnosti nového zákoníku práce ústřední orgány ještě přehodnotí.



## II. NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE

JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

### Úvod

Po více než 40 letech došlo k rekodifikaci českého pracovního práva. Dosavadní zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2006, dále „starý zákoník práce“ nebo „SZP“), který přes četnost novelizací zůstal koncepčně poplatný době svého vzniku, byl nahrazen kodexem novým, zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále „nový zákoník práce“, „nZP“ nebo „zákon“). Nový zákoník práce zcela nebo zčásti nahrazuje i další zákony, které se proto ruší nebo podstatně mění. Tak např. k 31. 12. 2006 se ruší zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku; zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách; zákon č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě. K témuž datu se novelizuje zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, který se napříště bude vztahovat pouze na vojáky z povolání. Dále se ruší prováděcí předpisy k zákoníku práce a ostatním derogovaným zákonům, za všechny uvedme příklad nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, což dává sociálním partnerům prostor pro novou formulaci obsahu připravovaných sekundárních aktů k novému zákoníku práce (např. medializované překážky v práci).

Zhodnocení kvality nZP je zatím vzhledem k poměrně krátké době jeho platnosti obtížné, již nyní je však zřejmé, že se na jeho podobě negativně podepsala rychlost legislativních prací (včetně nedodržení obvyklého postupu přípravy návrhů zákonů) a dále některé pozměňovací návrhy poslanců přijaté v průběhu projednávání návrhu nového zákoníku práce v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky. Jistým způsobem nicméně o kvalitě nZP svědčí skutečnost, že se prakticky ihned po jeho schválení začala na Ministerstvu práce a sociálních věcí připravovat obsáhlá novelizace. Zákon v dirtivé většině přejímá text nahrazovaných předpisů, nově jej však strukturuje a v celé řadě případů dílčím způsobem mění či doplňuje. Zcela nové jsou některé zásady, na nichž je nový zákoník práce postaven (např. zásada smluvní volnosti, princip delegace), což má následně značný vliv pro aplikaci všech ustanovení nZP, některé instituty jako např. úprava soukromí zaměstnance (§ 316 n ZP) nebo konta pracovní doby. Vzhledem k přijetí zásady delegace je zřejmé, že pro uživatele bude používání nZP složitější, než tomu bylo u dosavadního zákoníku práce. Namísto jednoho bude se muset seznámit se dvěma kodexy – novým zákoníkem práce a občanským zákoníkem.

Již v současné době se na pultech objevuje celá řada komentářů snažících se odbornou veřejnost seznámit komplexně s novým zákoníkem práce nebo článků obsahujících výčty nejdůležitějších změn. U některých institutů (např. náhrada mzdy nebo platu po dobu pracovní neschopnosti) se dokonce již rozhořely první výkladové bitvy. Tato stať si neklade za cíl analýzu všech ustanovení nového zákoníku práce, ale přináší v kombinaci jednak přehled nejdůležitějších změn, jednak rozborů předmětného textu spolu s identifikací problematických míst nové pracovněprávní úpravy.

## Působnost nového zákoníku práce

Nový zákoník práce se bude i nadále vztahovat na právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikající při výkonu závislé práce, včetně některých právních vztahů vznikajících před vznikem těchto vztahů. Dále upravuje také právní vztahy kolektivní povahy.

V tomto rozsahu jeho aplikaci nelze vyloučit, a to ani dohodou. Proto ani napříště, přestože doprovodný zákon k zákoníku práce ruší ust. § 13 nZP, který upravoval zákaz „švarcsystému“, nebude možná volba smluvních stran mezi uzavřením smlouvy o dílo a pracovní smlouvy. Bude-li se jednat o výkon tzv. závislé práce, pak se na výkon takové práce vždy bude vztahovat nZP, což bude mít dopady do oblastí odvodových povinností zaměstnavatele. Zásadní význam má proto vymezení pojmu „závislá práce“, které je obsaženo v § 2 odst. 4 nZP. Za závislou práci je považována práce, která je

vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, a jedná se o:

- osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele,
- jeho jménem,
- za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě,
- na náklady zaměstnavatele a
- na jeho odpovědnost.

Jak již bylo zdůrazněno, závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy (např. úprava služebního poměru příslušníku bezpečnostních sborů). Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Za závislou práci se považují také případy, kdy agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (uživatel) a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

## Princip smluvní volnosti a jiné zásady

### Smluvní volnost

Nový zákoník práce na rozdíl od dosavadního zákoníku práce umožňuje, aby se uživatel od jeho regulí odchýlil, a sjednal nebo (omezeně) jednostranně stanovil práva a povinnosti zaměstnanci odchylně od dikce zákona. Na druhou stranu je to jeho právo, nikoliv povinnost. Spokojí-li se tedy uživatel s úrovní garantovanou zákonem, není třeba zkoumat, zda je možné se od nZP odchýlit.

Pravidla, kdy a v jakém rozsahu je možné se od nZP odchýlit, jsou velmi komplikovaná a bohužel si v některých případech navzájem odporují. My si nejdříve ukážeme právní úpravu a následně si její aplikaci ukážeme na několika příkladech.

Ust. § 2 odst. 1 nZP přejalo koncepci občanského zákoníku a stanoví, že práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od nového zákoníku práce (princip smluvní svobody), jestliže:

- to nový zákoník práce výslovně nezakazuje nebo
- z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.

Po tomto obecném konstatování zákon vymezuje v případy, kdy odchýlení není možné, jedná se o:

- úpravu účastníků pracovněprávních vztahů<sup>1</sup>,
- ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku,
- úpravu náhrady škody,
- od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance<sup>2</sup>.

V zákoně došlo pozměňovacími návrhy v Poslanecké sněmovně k částečnému převzetí koncepce úpravy kogentnosti, která je obsažena v obchodním zákoníku. Jde o taxativní výčet kogentních ustanovení. Odchýlení tak dále není možné od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, což však opět neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.

<sup>1</sup> Tento bod souvisí již s prvním tématem. Smluvní strany si nemohou zvolit v případě výkonu závislé práce režim právního vztahu. V takovém případě se uplatní nZP a je nutno použít některý z právních úkonů, které tento zákon upravuje.

<sup>2</sup> Jedná se o jednu z nejvíce problematických kauzel. Ustanovení, která někomu ukládají povinnost, je samozřejmě v novém zákoníku práce většina. Problematická je i dikce „odchýlení ve prospěch zaměstnance“. Co je k jeho prospěchu? Jistě ne vše, s čím souhlasí.

Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být v žádném případě upravena odchylně od ustanovení uvedených v § 363 odst. 2 zákoníku práce. Jedná se např. o právo zaměstnance v pracovním poměru na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby (§ 80) nebo konta pracovní doby (§ 86 a 87), jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce, nebo úpravu výpočtu průměrného výdělku. Dílčím problémem je, že některá ustanovení jsou vypočtena v obou ustanoveních ust. § 363 nZP. Naproti tomu určitá ustanovení, ač viditelně kogentní (tzn. není se od nich možno odchytil ani dohodou smluvních stran, srov. např. § 122 nZP), nejsou v ust. § 363 odst. 2 nZP uvedena vůbec. Dále od některých ustanovení, která jsou vypočtena v tomto ustanovení, je nutno se odchytil, jinak by byla neaplikovatelná (např. výpočet průměrného výdělku u výpočtu náhrady mzdy nebo platu po dobu pracovní neschopnosti), což ve svém výsledku opět vzbuzuje pochybnosti o charakteru výpočtu § 363 nZP.

K odchylné úpravě práv nebo povinností může dojít smlouvou a za podmínky stanovených zákonem též vnitřním předpisem. Odchylná úprava práv týkající se mzdových, popřípadě platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích nemůže být však nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví nZP, kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis, jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

Chce-li uživatel zjistit, zda se může od předmětného ustanovení odchytil, doporučuje se následující postup:

1. Zjistit, zda ustanovení není vypočteno v § 363 odst. 2 nebo v § 2 odst. 1 nZP, tedy nejedná se o úpravu účastníků pracovněprávních vztahů, odkazovací ustanovení na občanský zákoník, úpravu náhrady škody.
2. Pokud ustanovení nelze zařadit dle předchozího bodu, pak je nutno zjistit, zda není vypočteno v ust. § 363 odst. 1 nZP nebo zda se nejedná o ustanovení, které „někomu“ ukládá povinnost. V těchto případech je možné odchylení pouze ku prospěchu zaměstnance.<sup>3</sup>
3. Nebude-li možné ustanovení zařadit ani do předchozího bodu, pak nezbyvá, než si předmětné ustanovení prostudovat, zda samo o sobě odchylení nezakazuje, anebo zda tuto skutečnost nelze z něho dovodit.
4. Pokud předmětné ustanovení nelze zařadit ani do jedné z výše uvedených skupin, jedná se o ustanovení, od něhož je odchylení přípustné.

Aplikaci zásady smluvní volnosti si ukažme na několika konkrétních příkladech. Ust. § 51 odst. 1 nZP stanoví, že byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce. Tato doba může být v souladu se zásadou smluvní volnosti zvýšena, nikoliv však snížena (z důvodu počítání se doporučuje navýšovat pouze o celé měsíce) za podmínky, že toto navýšení bude stejné pro zaměstnavatele i zaměstnanec. Bude-li chtít zaměstnavatel navýšovat pro různé výpovědní důvody délku výpovědní doby rozdílně, pak je problémem skutečnost, že zaměstnanec může skončit pracovní poměr výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (§ 50 odst. 3 nZP) a omezení tohoto principu je velmi sporné. Takovýmto způsobem by tak vznikla disproporce mezi délkou výpovědní doby pro zaměstnavatele a zaměstnance, která musí být vždy stejná. Dalším příkladem může být ust. § 114 nZP. Dle zmíněného ustanovení, které upravuje odměňování práce přesčas, za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Nový zákoník práce neumožňuje sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas, důvodem je potenciální rozpor s čl. 6 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 1 z roku 1919. Obdobně ani u platu již není přihlédnuto u určitých zaměstnanců k práci přesčas (např. zaměstnanců pobírajících příplatek za vedení nebo působících ve funkci statutárního orgánu). Nicméně zmíněné ustanovení není vypočteno v ust. § 363 odst. 2 nZP. Nemožnost sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas je tak potvrzena pouze slovem „nejméně“.

<sup>3</sup> Otázkou je, co se rozumí odchylením ku prospěchu zaměstnance. Jistě ne vše, s čím zaměstnanec souhlasí. Např. v § 363 odst. 1 je vypočteno ust. § 93 odst. 2 in fine nZP, kde se stanoví, že nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Regulátorem v tomto případě musí být ustanovení směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.

## Zákaz snížení mzdy nebo platu pro porušení povinností a zákaz kaucí

Nový zákoník práce formuluje tzv. základní zásady pracovněprávních vztahů, které jsou vymezeny v § 13 zákona. Zaměstnavatel tak např. nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance. Ve skutečnosti se spíše než o základní zásady jedná o určité nesystematicky vybrané okruhy příkazů a zákazů. My se budeme soustředit na dva z nich.

Dle § 13 odst. 2 písm. f) nZP zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá. Srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut nejsou dovoleny. Zaměstnavatel dále nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu.

## Výběr nových zaměstnanců

Zákon přináší úpravu vztahů vznikajících před uzavřením pracovní smlouvy. Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je zcela v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu.

Takovýmto zvláštním předpisem je např. zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů, který stanoví některé požadavky pro výkon funkce v orgánech státní správy a územních samosprávných celků.

Vedle úpravy, která je obsažena v zákoně o zaměstnanosti<sup>4</sup> je do nového zákoníku práce vloženo ustanovení, že zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisí se uzavřením pracovní smlouvy.

Přestože nový zákoník práce, stejně jako sZP, neupravuje smlouvu o smlouvě budoucí (pactum de contrahendo), bude možné (srov. § 18 nZP) uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu, že do dohodnuté doby uzavřou pracovní smlouvu nebo zaměstnavatel bude zaměstnance jmenovat.

Smluvní strany se však musí dohodnout o podstatných náležitostech tohoto smluvního typu. Nedojde-li do dohodnuté doby k uzavření smlouvy, lze se do jednoho roku domáhat u soudu, aby prohlášení vůle bylo nahrazeno soudním rozhodnutím. Právo na náhradu škody tím není dotčeno. Je možné se také dohodnout, že v určité době jedna ze stran předloží druhé pouze návrh smlouvy a druhá strana se zavazuje tento návrh ve stanovené době přijmout.

Platně však již nebude možné učinit např. veřejný příslib, tzn. veřejně se zavázat, že ten, kdo splní podmínky stanovené ve veřejném příslibu, bude přijat na určité pracovní místo. Je tomuto tak proto, že nový zákoník práce stojí na principu delegace vzhledem k občanskému zákoníku. Ustanovení občanského zákoníku je tak možné použít pouze v tom rozsahu, v jakém to připouští sám zákoník práce, který odkaz na ust. § 853 občanského zákoníku neupravuje.

<sup>4</sup> Srov. ust. § 4 a 12 zákona č. 435/2004 Sb., v platném znění. Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s § 4 odst. 3 a 4, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.

## Pracovní smlouva

Pokud jde o vzory pracovních smluv, pak nový zákoník práce nevyžaduje jejich změnu. Spíše nabízí nové možnosti, které mohou být využity (např. souhlas s použitím konta pracovní doby a podmínky, za nichž je možné tento souhlas odvolat). Pokud zaměstnavatel nemá možnost uzavřít kolektivní smlouvu, pak se nabízí přijmout v tomto smluvním dokumentu alespoň rámcovou úpravu pro sledovací opatření zaměstnavatele (ust. § 316 nZP), či možnosti jiných dob vyúčtování cestovních náhrad (ust. § 183 nZP) nebo odstranění nejasností v nZP (vymezení způsobu zaokrouhlování pro účely výpočtu náhrad mzdy nebo platu po dobu pracovní neschopnosti). Nový zákoník práce ruší mimo jiné zákon o cestovních náhradách, proto se musel nově postavit k úpravě vymezení pracovní cesty. Platí, že není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.

V oblasti informování o obsahu pracovního poměru dochází ke zpřesnění úpravy, kdy informace o pracovních podmínkách u zaměstnavatele musí obsahovat údaje o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv. Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

## Jmenování zaměstnanců

Jmenováním se bude nově zakládat pracovní poměr pouze u vedoucích organizačních složek státu, vedoucích organizačních jednotek organizačních složek státu, ředitelů státních podniků, vedoucích organizačních jednotek státních podniků, vedoucích státních fondů, jestliže je v jejich čele individuální orgán, vedoucích příspěvkových organizací, vedoucích organizačních jednotek příspěvkových organizací a u ředitelů školské právnické osoby. nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, popřípadě vedoucí organizační složky státu.

U všech ostatních zaměstnanců se bude pracovní poměr zakládat pracovní smlouvou. Doprovodný zákon k zákoníku práce novelizoval mimo jiné zákon o úřednicích územních samosprávných celků, kde se stanoví, že jmenováním se pracovní poměr zakládá u vedoucích úředníků.

Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická nebo fyzická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nového zákoníku práce (tj. vypočtena v první odstavci této kapitoly), může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát. Takovými vedoucími místy jsou místa:

- v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
- v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, zaměstnavatel, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Takovouto dohodu je však možné uzavřít nejdříve od 1. 1. 2007. Proto obává-li se zaměstnavatel, že zaměstnanec neuzavře dohodu o možnosti být odvolán, doporučuje se zaměstnance odvolat k 31. 12. 2006 s tím, že 1. 1. 2007 se mu nabídne opětovné ustavení do funkce (dohodou o změně pracovních podmínek), pokud bude souhlasit s uzavřením dohody o možnosti být z funkce odvolán, nebo se může tohoto místa vzdát.

Odvolat vedoucího zaměstnance může u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel. Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být písemné a doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa,

nebyl-li v odvolání nebo vzdání se místa uveden den pozdější.

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou. V případech, kdy byla dle ust. § 73 dohodnuta možnost odvolání, však pracovní poměr byl založen pracovní smlouvou nebo se na něj hledí jako na založený pracovní smlouvou, proto v těchto případech odvoláním nekončí pracovní poměr, byť byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou.

Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) nového zákoníku práce (tj. nadbytečnost). Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny.

## Vedlejší pracovní poměr

Nový zákoník práce již neobsahuje úpravu tzv. vedlejšího pracovního poměru. Absence výslovné právní úpravy však neznamená, že by souběžné pracovní poměry byly nZP zakázány. Ze zásady smluvní volnosti vyplývá, že mohou existovat i po 1. 1. 2007, nicméně protože většina relevantních ustanovení nového zákoníku práce, kde sZP znal výjimky pro vedlejší pracovní poměry (např. úprava skončení poměru výpovědí nebo možnost řetězit vedlejší pracovní poměr na dobu určitou), je kogentních, nebude možné specifika vedlejšího pracovního poměru dohodnout. I pro vedlejší pracovní poměr tak bude platit právní režim pracovního poměru jediného. S přihlednutím k úpravě přechodných ustanovení nebude od 1. 1. 2007 ani možná aplikace „staré“ úpravy podle sZP na vedlejší pracovní poměry sjednané do 31. 12. 2006.

## Pracovní poměr na dobu určitou

Doprovodným zákonem k novému zákoníku práce byl zrušen čl. II zákona č. 46/2004 Sb., který umožňoval, aby pracovní poměry na dobu určitou uzavřené před 1. 3. 2004 byly řetězeny – řídily se starou právní úpravou. Bezdůvodně opakovaně uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou tak již podle nové právní úpravy nebude od 1. 1. 2007 možné. Pro tyto pracovní poměry začne nová právní úprava platit 1. 1. 2006, což je zároveň také první den běhu dvouroční doby, na kterou lze bez splnění dalších podmínek pracovní poměr na dobu určitou platně sjednat.

Naopak pro úředníky úředních samosprávných celků přinesl doprovodný zákon k novému zákoníku práce novelizaci § 10 zákona č. 312/2002 Sb., která umožňuje, aby od 1. 1. 2007 rovněž úředník územního samosprávného celku pracoval v pracovním poměru na dobu určitou, pokud je to třeba např. pro účely nároku na výplatu starobního důchodu (ust. § 37 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění). Jestliže úředník nebude pracovat v takovém pracovním poměru, nebude mít od zmíněného data ani nárok na výplatu starobního důchodu.

Mění se způsob počítání času. Blíže k tomu srov. výklad u zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Doba dvou let je od 1. 1. 2007 doba např. od 20. 9. 2007 do 20. 9. 2009.

## Osobní spis zaměstnance a potvrzení o zaměstnání

Zaměstnavatel je oprávněn vést osobní spis zaměstnance. Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovně-právním vztahu. Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízeni. Právo nahlížet do osobního spisu má orgán inspekce práce, úřad práce, soud, státní zástupce, příslušný orgán Policie České republiky, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. V ust. § 312 nZP však není uvedena celá řada dalších subjektů, např. pověření členové odborové organizace, školská inspekce, zřizovatel apod. Tyto subjekty, chtějí-li nahlížet do osobního spisu, musí doložit zaměstnavateli, který obecně závazný právní předpis jim to umožňuje.

Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisy a požívat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele. V zájmu bližší úpravy tohoto práva by měl zaměstnavatel přijmout úpravu v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise. Zejména by měl konkretizovat, kdy může zaměstnanec nahlížet a v jakém rozsahu je únosné provádět kopie ve spisu obsažených písemností.

Při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm skutečností, které odpovídají dosavadní úpravě. Změnou ovšem je, že údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

## Změny pracovního poměru

### Pracovní cesta (cestovní náhrady)

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Za pracovní cestu se nově považuje také cesta v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště.

Mění se koncepce krácení stravného. Nově bude platit, že bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, je zaměstnavatel oprávněn za každé uvedené jídlo stravné krátit až o hodnotu

- a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Zákon přináší úpravu přerušení pracovní cesty. Za použití dopravního prostředku po ukončení předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance, po kterém již nenásleduje výkon práce, je povinen zaměstnavatel uhradit zaměstnanci náhradu jízdních výdajů pouze do výše, která by náležela zaměstnanci v případě, že by k přerušení pracovní cesty nedošlo. Obdobně se postupuje při předem dohodnutém přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance před výkonem práce. Po dobu předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance není zaměstnavatel povinen zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování poskytnout, i když musel po tuto dobu zaměstnanec s ohledem na podmínky pracovní cesty nebo ubytovací služby výdaje za ubytování uhradit. Po dobu dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance stravné zaměstnanci nepřísluší. Doba rozhodná pro právo na stravné před dohodnutým přerušením pracovní cesty končí ukončením výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem, a po přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance začíná současně se začátkem výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem.

Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání

a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

Podle nového zákoníku práce není výše cestovních náhrad pro zaměstnavatele z tzv. podnikatelské sféry limitována horní hranicí, tak jako tomu je podle dosavadní právní úpravy provedené zákonem č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů. Zákoník práce nově stanoví pouze minimální záruky pro zaměstnance těchto zaměstnavatelů a při poskytování dalších a vyšších plnění vychází ze zásady smluvní volnosti. Pro zachování současného stavu v daňových důsledcích se částí 42 doprovodného zákona č. 264/2006 Sb. novelizuje zákon o dani z příjmu (konkrétně jde především o novelizaci § 6 odst. 7 písm. a) a § 24 odst. 2 písm. j) bod. 4. Nově se tedy bude u zaměstnavatelů z podnikatelské sféry vycházet z úpravy stanovené pro zaměstnance zaměstnavatele, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo školská právnická osoba zřízená podle § 124 školského zákona, pro které je úprava cestovních náhrad limitní. Za nadlimitní se budou posuzovat u zaměstnanců v tzv. podnikatelské sféře ty cestovní náhrady, které úpravu pro výše uvedené zaměstnavatele překračují. Nový zákoník práce umožňuje se dohodnout na prodloužení 10denních lhůt pro vyúčtování pracovní cesty, a to jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci (srov. ust. § 183 nZP).

### Vysílání zaměstnanců

K zásadní změně dochází v případech vysílání pracovníků. Napříště půjde již výlučně o ochranu před „dovozem“ levné pracovní síly. Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o:

- maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
- minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- minimální mzdu, minimální mzdové tarify a příplatky za práci přesčas,
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,
- pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

To neplatí, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně.

Ustanovení týkající se (dovolené a mzdových otázek) se nepoužijí, jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v České republice nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. To neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce.

Právní úprava vysílání pracovníků bude od 1. 1. 2007 pro zaměstnance méně výhodnější, nicméně přesněji bude odpovídat způsobu, jak tuto úpravu implementovaly do svých právních řádů jiné členské státy. Jisté rozpory se směrnicí č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb však stále přetrvávají.

### Agenturní zaměstnávání

Zaměstnavatel může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen jako tzv. agentura práce. To neplatí v případě, kdy je zaměstnanec přidělen za účelem prohlubování nebo zvyšování kvalifikace k jiné právnické nebo fyzické osobě.

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být uzavřena písemně, jinak je (nově) neplatná. Náležitosti, které v ní mají být obsaženy, jsou upraveny totožně jako v současném zákoníku práce. Z hlediska dosavadní praxe problémy způsobuje především § 308 odst. 1 písm. g) nového zákoníku práce. V dohodě totiž musí být povinně obsaženy podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasně přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch

uživatelé. Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256 nového zákoníku práce.

### Převedení na jinou práci

Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; dochází-li převedením zaměstnanec ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, s výjimkou případů uvedených v odstavci 2 písm. c) (pozbytí předpokladů k výkonu práce) a v odstavci 4 (mimořádná událost, nehoda) nového zákoníku práce.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostou nebo pro přerušovanou práci způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí. Jedná se tedy o změnu oproti stávajícímu stavu, kdy dle § 37 odst. 4 písm. a) zákoníku práce doposud souhlasu zaměstnance třeba nebylo.

Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce. Povinnost zaměstnavatele projednat s odborovým orgánem je nadstavbou, tzn. platí vedle povinnosti získat souhlas zaměstnance.

## Zvláštní pracovní podmínky mužů

Pokud jde o zvláštní pracovní podmínky žen, dochází k převzetí dosavadní úpravy. Nicméně tam, kde je to možné, došlo k doplnění ochrany zaměstnanců pečujících o děti nebo osoby se zdravotním postižením. Tak např. zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. Stejná úprava platí i pro osamělého zaměstnance, který pečuje o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu. Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnanců pečujících o děti. Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, prací přesčas.

## Školení a studium při zaměstnání

Zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit; zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet.

Zákon určitým způsobem konkretizuje pojem „zvýšení kvalifikace“, kterým se rozumí změna hodnoty kvalifikace; též získání nebo rozšíření kvalifikace. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, je její součástí zejména závazek zaměstnava-

tele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace. Přes slovo „zejména“, které je obsaženo v ust. § 234 odst. 1 nZP, který byl citován v předchozím odstavci, je nutno poznamenat, že toto ustanovení je v § 363 odst. 2 nZP uvedeno jako ustanovení, od něhož se nelze odchýlit. Především vzhledem k této skutečnosti se nedoporučuje sjednávat žádné další povinnosti zaměstnance, které nelze z ust. § 234 odst. nZP přímo dovodit (např. povinnost zaměstnance uhradit zaměstnavateli náklady, které mu vznikly v souvislosti se zvyšováním kvalifikace zaměstnance, pokud se zaměstnanci nepovede si kvalifikaci zvýšit).

Kvalifikační dohoda může být uzavřena také při prohlubování kvalifikace (§ 230), jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč. Nový zákoník práce ruší staříčkou vyhláškou č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání. Dosavadní úprava je přenesena do § 232 nového zákoníku práce. Jedná se o úpravu minimální, práva lze tedy zvyšovat.

## Ujednání o mzdě

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Vnitřní předpis však nemůže stanovit mzdová, platová nebo ostatní práva v pracovněprávních vztazích, pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, ledaže by tato úprava byla umožněna kolektivní smlouvou. Pokud se zaměstnavatel nedohodne s odborovou organizací na uzavření kolektivní smlouvy a nechce mzdu sjednat v pracovní smlouvě, nezbyvá mu než mzdu zaměstnancům určovat mzdovým výměrem. Účinky tohoto právního úkonu, jímž se pro následující období zakládá (mění) mzdový nárok zaměstnance, nejsou dotčeny, není-li předem projednán s příslušným odborovým orgánem. Dle ustálené judikatury je však mzdový výměr přezkoumatelný soudem. Vnitřní předpis však může i v takovém případě obsahovat úpravu mzdového systému zaměstnavatele, včetně informace o termínu a místě výplaty mzdy.

Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo který je vedoucím organizační složky státu nebo územního samosprávného celku, určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Obdobně se postupuje u zástupce takového vedoucího zaměstnance, pokud není pracovní místo tohoto vedoucího zaměstnance dočasně obsazeno, nebo pokud vedoucí zaměstnanec práci přechodně nevykonává.

U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. To platí též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohod a pro zjišťování průměrného výdělku, toto ustanovení však má pro účely odměňování pouze dispozitivní charakter. Lze tedy stanovit, že pro účely odměňování bude den pracovního klidu začínat jindy než hodinou odpovídající nástupu směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.

### Vnitřní předpis

Zákoník práce přináší celou řadu problematičtějších ustanovení v souvislosti s novou úpravou vnitřního předpisu (ust. § 305 a 306 nZP). Vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný. U zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, může vnitřní předpis stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. Vnitřní předpis může stanovit práva podle věty první také tehdy, jestliže to na něj bylo kolektivní smlouvou přeneseno. Vnitřní předpis nesmí ukládat povinnosti jednotlivým jmenovitě určeným zaměstnancům. Vnitřní předpis, který zakládá práva zaměstnanců může tedy vydat zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odbory. U zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace je nutno buď úpravu zahrnout do kolektivní smlouvy, nebo se v kolektivní smlouvě

dohodnout na prováděcí úpravě ve vnitřním předpisu. Tato úprava se netýká vnitřních předpisů, které nezakládají práva zaměstnanců (např. podpisový řád, organizační řád apod.).

Nejde-li o pracovní řád, vydá se vnitřní předpis zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku; vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu. Zaměstnavatel je povinen uschovat vnitřní předpis po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti. Podnikovou kolektivní smlouvu je přitom povinen archivovat pouze 5 let (srov. § 9 odst. 4 zákona č. 2/1991 Sb., v platném znění).

Vnitřní předpis nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům, ale může tak činit obecně normativně, tedy pro všechny zaměstnance či určitou jejich část.

Pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu; rozvádí ustanovení tohoto zákona, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Pracovní řád však nesmí zakládat nové povinnosti zaměstnanců (vykročit mimo rámec již v zákoně upravených povinností). Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak jsou vydání nebo změna neplatné.

### Minimální a zaručená mzda

Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Minimální mzda je vztažena také na odměnu z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek:

- ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda,
- k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo
- k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

Zaručená mzda je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru. Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon jako základní sazbu minimální mzdy. Další nejnižší úroveň zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy až o 50 % nižší.

Mzda, plat a jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce, přísluší zaměstnanci i za zlomek hodiny.

### Mzdový výměr

Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje:

- údaje o způsobu odměňování,
- o termínu a místě výplaty mzdy,

jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

### Platový výměr

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný. V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést:

- údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen,
- o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu,
- o termínu a místě výplaty.

Pokud jde o termín nebo místo výplaty mzdy nelze odkázat na vnitřní předpis, možný je však dle názoru autora odkaz na úpravu v kolektivní smlouvě. Dojde-li ke změně výše některé složky platu uvedené v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

### Příplatky v oblasti mzdové

Nový zákoník práce počítá s 5ti povinnými příplatky ke mzdě, jedná se o příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Náhradní volno je možné na základě výslovné dohody poskytnout v pozdější lhůtě než 3 měsíce. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymežit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Nový zákoník práce již nepřevzal úpravu, dle které náhrada mzdy za svátek nepřísluší zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující nebo směnu nařízenou zaměstnavatelem na svátek, popřípadě část některé z těchto směn.

Noční prací je práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou. Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak. V kolektivní smlouvě lze tedy i snížit. V případě zaměstnanců odměňovaných platem náleží 20 % průměrného hodinového výdělku.

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 nZP jako základní sazbu minimální mzdy.

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku (pro srovnání u platu 25 % průměrného hodinového výdělku).

### Příplatky v oblasti platové

Dochází ke zrušení příplatku za zastupování. Nově se koncipuje příplatek za vedení. Oproti stávající úpravě nový zákoník práce rozlišuje 4 stupně řízení, přičemž pro každý stupeň je v procentech stanoven interval, v němž se může pohybovat výše příplatku za vedení. Procenta se odvozují z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen. O konkrétní výši příplatku bude rozhodovat zaměstnavatel v rámci limitů stanovených zákonem. S vydáním prováděcího nařízení vlády se nepočítá.

Příplatek za vedení bude také náležet zaměstnancům, kteří trvale zastupují vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti, je-li toto zastupování u zaměstnavatele upraveno zvláštním právním předpisem nebo organizačním předpisem; a dále těm zaměstnancům, kteří zastupují vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti

po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jejich povinností vyplývajících z pracovní smlouvy. Příplatek bude náležet rovněž zaměstnanci, který není vedoucím zaměstnancem, avšak je podle organizačního předpisu oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

Příplatek za dělenou směnu se nově bude nazývat příplatek za rozdělenou směnu, mění se i výše příplatku, nově bude činit 30 % průměrného hodinového výdělku za každou rozdělenou směnu.

### Problém ust. § 139

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednána, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. a) až d) a odst. 4, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě nebo platu doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. V důsledku technické chyby, kdy došlo k záměně „“ za „až“ do výčtu v ust. § 139, odst. 1 nZP, jsou mezi zaměstnance, kterým přísluší doplatek, zahrnuti např. těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, nebo zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu vykonávající práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje jejich těhotenství nebo mateřství, a proto jsou převedeny na jinou práci, kde dosahují bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci. Následkem je, že i v těchto případech bude muset zaměstnavatel platit doplatek do výše průměrného výdělku, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, který doposud náležel, bude náležet jen v částce vyšší, než je doplatek zaměstnavatele. Nechce-li se zaměstnavatel smířit s takovou úpravou, pak lze s odkazem na ust. § 239 odst. 3 nejlépe v kolektivní smlouvě nebo dohodě se zaměstnancem překlenout tento legislativní lapsus.

## Náhrada mzdy nebo platu během pracovní neschopnosti

Nová úprava hrazení pracovní neschopnosti zaměstnance zaměstnavatelem je upravena v ust. § 192 nZP, pro případ, že nový zákoník práce nebude schválen, byla tato úprava vložena rovněž do ust. § 127a sZP.

Zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší po dobu prvních 14 kalendářních dnů náhrada mzdy nebo platu

- ve výši 30 % průměrného výdělku za první 3 dny a
- ve výši 69 % průměrného výdělku od 4. dne.

Náhrada náleží za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny (byla na ně nařízena směna), a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí.

Pokud pojištěnci po ukončení dočasné pracovní neschopnosti vznikne v následujícím kalendářním dni další dočasná pracovní neschopnost, považuje se tato dočasná pracovní neschopnost za pokračování předcházející dočasné pracovní neschopnosti. Podle dne vzniku pracovní neschopnosti zaměstnavatel buď pokračuje v placení náhrady mzdy nebo platu do konce 14 kalendářních dnů, a nebo pokud již toto období bylo překročeno v předchozí pracovní neschopnosti, pak u pokračování v pracovní neschopnosti nárok na výplatu náhrady mzdy či platu nevzniká (ust. § 55 odst. 4 zákona č. 187/2006 Sb.).

Sazby 30 % nebo 69 % z redukováného průměrného výdělku (§ 192 odst. 4 ZP) je možno zvýšit, ale zřejmě pouze u zaměstnavatelů, kteří odměňují mzdou. Absolutním limitem je vždy průměrný čistý měsíční výdělek.

V době uzávěrky prací na tomto článku byl Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky schválen legislativní návrh (sněmovní tisk 36), který odkládá plánované snížení sazby odvodů zaměstnavatele na nemocenské pojištění. Snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění na 1,4 % se

<sup>5</sup> Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, navzdory terminologii zákoník práce v této souvislosti pouze náhradu mzdy, což může vést k pochybnostem, zda se úprava snižování pojistného uplatní i v případě náhrady platu. Zákon č. 589/1992 Sb. přitom ani nevynechává, co se rozumí mzdou. Návodem tak může být jedině důvodová zpráva, která zjevně počítá s uplatněním této úpravy vůči všem zaměstnavatelům.

tak projeví až v roce 2009. V roce 2007 bude zaměstnavatel odvádět plnou sazbu pojistného na nemocenské pojištění 3,3%, ale zaměstnavatel bude oprávněn si odečíst z částky pojistného placeného za kalendářní měsíce roku 2007 celou částku, kterou v kalendářním měsíci, za který pojistné platí, zúčtoval zaměstnancům na náhradu mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti. V roce 2008 sazba pojistného na nemocenské pojištění bude snížena na 2,3 % a zaměstnavatel si odečte polovinu částky, kterou v kalendářním měsíci, za který pojistné platí, zúčtoval zaměstnancům na náhradu mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti. Důvodem legislativních změn je snížení schodku státního rozpočtu. Protože o vyplacenou část náhrady mzdy (nebo platu)<sup>6</sup> bude snížen odvod pojistného na sociální zabezpečení a státní příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, bude, pokud jde o výpočet náhrady mzdy a nebo platu, založena působnost OSSZ a ČSSZ. Do částky zúčtované zaměstnancům na náhradu mzdy (platu) za dobu dočasné pracovní neschopnosti se nezahrnuje ta část náhrady mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti, která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou zaměstnanec vznikl nárok podle zvláštního právního předpisu, a ta náhrada mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti, která nebyla zaměstnanci vyplacena z důvodů na straně zaměstnavatele; náhrada mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti, která nebyla zaměstnanci vyplacena z důvodů na straně zaměstnavatele, se odečte z částky pojistného za kalendářní měsíc, v němž byla zaměstnanci vyplacena. Náhrada mzdy nebo platu bude náležet:

- jen zaměstnancům účastným nemocenského pojištění (nesmí jít o zaměstnání krátkodobé nebo zaměstnání malého rozsahu).<sup>6</sup>
- Po dobu trvání pracovního poměru nebo vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti.
- Podmínkou je, že zaměstnanec musí být uznán práce neschopným nebo mu musí být nařízena karanténa.
- Náhrada bude náležet pouze do dne vyčerpání podpůrní doby. Zde se zaměstnavatel bude muset vždy individuálně přesvědčit u OSSZ nebo ČSSZ, zda zaměstnanec již podpůrní dobu neuběhl. Sám totiž nebude v tomto směru znát důležité údaje.<sup>7</sup>

Náhrada mzdy nebo platu nebude náležet, pokud zaměstnanec bude svědčit současně nárok na nemocenskou nebo peněžitou pomoc v mateřství. Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu následujícím kalendářním dnem. Pokud byl zaměstnanec uznán práce neschopným v průběhu pracovní směny, náleží mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda nebo plat. Zde je nutno však mít na paměti, že mzda, plat a jejich jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda nebo plat poskytuje.

Pokud jde o vlastní výpočet, pak v odborné literatuře byly doposud zřejměně dva způsoby výpočtů, které vedou navzájem k různým výsledkům. Nutno dodat, že oba jsou v rozporu se zákonem, ten první zřejměně vy Mzdové účetní č. 9 z roku 2006 s novým zákoníkem práce, ten druhý publikovaný v Práci a mzdě č. 9 z roku 2006 se zákonem o nemocenském pojištění. Autoři obou článků se k takovému postupu museli uchýlit, protože právní úprava, která se zásadně týká všech zaměstnavatelů sídlících na území České republiky a jejich zaměstnanců je v podstatě neaplikovatelná. Poznání je o to horší, že úprava náhrady mzdy nebo platu po dobu pracovní neschopnosti byla takto vytvořena zpracovatelem. Základním problémem této úpravy je otázka, jakým způsobem se má redukovat průměrný výdělek,

<sup>6</sup> Pokud tedy zaměstnanec nebude účasten nemocenského pojištění, nebude mu ani náležet náhrada mzdy či platu po dobu pracovní neschopnosti. Ze všech podmínek účasti na nemocenském pojištění je pro zaměstnavatele nejzajímavější skutečnost, že zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže sjednaná částka započítatelného příjmu ze zaměstnání za kalendářní měsíc činí aspoň částku 1500 Kč.

<sup>7</sup> Podpůrní dobou se rozumí doba, po kterou má být vyplácena dávka nemocenského pojištění, a činí dle zákona č. 187/2006 od 1.1.2007 u nemocenského nejvýše 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény. Podpůrní dobu může za stanovených podmínek orgán nemocenského pojištění prodloužit až o dalších 350 dnů. Do podpůrní doby se započítávají předchozí dočasné pracovní neschopnosti, pokud spadají do období 380 kalendářních dnů před vznikem dočasné pracovní neschopnosti. To neplatí, pokud pojištěná činnost trvala aspoň 190 kalendářních dnů od skončení poslední dočasné pracovní neschopnosti.

ktej se povinně zjiřtuje buď na hodiny nebo měsíce, prostřednictvím redukčních hranic, které jsou zase vypočteny na dny. Protože, zde veřejnost především bude zajímat způsob, jakým bude výpočet kontrolován OSSZ případně ČSSZ, bude tento výpočet zveřejněn ihned, jak to bude možné (pravděpodobně v příštím čísle). Již nyní je však možno konstatovat, že záchranou zaměstnavatele je možnost překlenout problematická místa výpočtu dohodou se zaměstnancem. Konkrétně se jedná o určení, co je pracovní den nebo úpravy zaokrouhlování mezivýpočtů.

Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodrží v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištění. Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnost zdržovat se v místě pobytu nebo povinnost dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištění, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištění, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjiřtěných případů porušení tohoto režimu.

Výše náhrady za kalendářní den činí 50 % výše, jestliže si pojištěnec přivodil dočasnou pracovní neschopnost

- zaviněnou účastí ve rvačce; rvačkou se zde rozumí vzájemné napadení či zápas dvou nebo více osob, nejde-li o sebeobranu nebo pomoc napadenému, pokud se nejedná o případ uvedený v bodě 3;<sup>8</sup>
  - jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, nebo<sup>9</sup>
  - při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.
- Zaměstnavatel je povinen v případě zjiřtění porušení povinnosti vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu; stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance.

Náhrada mzdy nebo platu se poskytuje na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské, a to v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu po předložení těchto dokladů. Zaměstnavatel je povinen vyhlásit, dokdy nejpozději před výplatním termínem je třeba předložit doklady pro poskytnutí náhrady mzdy nebo platu, aby tato náhrada mohla být v tomto výplatním termínu vyplacena.

## Pracovní doba

V novém zákoníku práce došlo k několika dílčím upřesněním. Zaměstnavatel je povinen zajiřtovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajiřtění, zejména možnost občerstvení. Nepřetržitý odpočinek mezi směnami lze zkrátit u všech zaměstnanců.

Přestávka v práci na jídlo a oddech může být rozdělena do několika částí v trvání nejméně 15 minut.

V případech, kdy je mladistvý zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, pak zákon ukládá pracovní doby sčítat, délka stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnance mladšího než 18 let nesmí ve svém souhrnu přesáhnout 30 hodin týdně.

Vyrovnačí období pro rozvržení týdenní pracovní doby se nově vymezuje na týdny, nikoliv na kalendářní měsíce. Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Pružné rozvržení pracovní doby je možno uplatnit jak při rovnoměrném, tak

nerovnoměrném rozvržení. Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů (např. zákon o zajiřtění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který ukládá takto přerušit výkon činností jednotlivých a jednostranně zatěžujících organismus), započítává se tato přestávka do pracovní doby. Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

### Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviřtí zaměstnavatele. Výše odměny činí 10 % průměrného výdělku.

### Dovolená na zotavenou

Jestliže poměrná část dovolené (§ 212 odst. 2 a 3 nZP) činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené za odpracované dny a pro výpočet dvanáctin dovolené pro účely krácení dovolené. Požádá-li zaměstnanek zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

Dovolená za odpracované dny náleží za každých 21 odpracovaných dnů. Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud jeho pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok a má-li alespoň na 4 týdny dovolené právo. Jestliže zaměstnavateli brání v určení čerpání dovolené překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody, je povinen určit tuto dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. To neplatí v případě rodičovské dovolené. Nemůže-li totiž zaměstnavatel určit čerpání dovolené ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu čerpání rodičovské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení rodičovské dovolené. Nepracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvých 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenou vyčerpanou před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.

Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru. Takovýmto zaměstnancům může být tato náhrada mzdy nebo platu poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.

## Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může obsahovat jen kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis. Pro zaměstnavatele přináší tato úprava možnost jistým způsobem se vypořádat s nárazovou potřebou značných přesčasových hodin, či naopak nedostatkem práce. Sekundárním přínosem je odklad plateb. Vzhledem k nové koncepci zajiřtění závazků nemá s výjimkou smluvní pokuty zaměstnanec jak se zajistit proti platební neschopnosti zaměstnavatele. Nevýhodou je celková administrativní náročnost nové úpravy a pro některé zaměstnavatele vysoká úroveň stálé mzdy (viz dále).

K uplatnění konta pracovní doby a délce vyrovnacího období musí mít zaměstnavatel předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude toto rozvržení pracovní doby týkat. Zde se doporučuje vymezit v kolektivní nebo pracovní smlouvě podmínky, za nichž zaměstnanec může tento souhlas

<sup>8</sup> Zde se nabízí otázka, jak se zaměstnavatel vůbec dozví o tomto případě.

<sup>9</sup> Dle ust. § 16 odst. 5 zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, v platném znění, platí, že odmítne-li se zaměstnanec podrobit orientačnímu vyšetření nebo lékařskému vyšetření, hledí se na něj, jako by byl pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky.

vzít zpět. Konto pracovní doby nemůže být uplatněno u zaměstnavatelů navázaných na veřejný rozpočet srov. ust. § 109 odst. 3 nZP).

Během vyrovnacího období, které nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích, v případě kolektivní smlouvy 52 týdnů po sobě jdoucích, dochází k rozdělení doby, během které zaměstnanec pracuje, a mzdy, kterou za odvedenou práci dostává. Zaměstnavatel vede tzv. účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.

Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny, a odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden. Zaměstnavatel je povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou. Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, posuzuje se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

Při uplatnění konta pracovní doby se překážky v práci na straně zaměstnance poskytují v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den. Práci přesčas je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnacího období.

Ve vyrovnávacím období se za jednotlivé kalendářní měsíce vyplácí mzda ve stálé měsíční výši (stálá mzda) sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělků. Na účtu mzdy zaměstnance se vykazuje stálá mzda a dosažená mzda.

K určení stálé mzdy pro uplatnění konta pracovní doby je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Někteří zaměstnavatelé z tohoto důvodu namítají, že ve stále mzdě jsou obsaženy i prémie a odměny, což působí, že stálá mzda není srovnatelná s výší mzdy zaměstnance (je vždy vyšší). Rozhodné období pro výpočet stálé mzdy se doporučuje zafixovat pevnou částkou do určitého konkrétního období, např. před začátkem konta pracovní doby, jinak se výpočet bude měnit pro každý měsíc konta pracovní doby.

Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd, je-li nárok zaměstnance na mzdu vyšší nárok než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit. Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, však stálá mzda nepřislouží.

Základní překážkou aplikace tohoto institutu vedle výše stálé mzdy je dle autora tohoto článku skutečnost, že zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení, není zde však již uvedeno vypracování. Zaměstnavatel je vázán rozvržením pracovní doby do směny, jinak by ostatně ani nemělo smysl pracovní dobu rozvrhovat, proto se doporučuje předem dohodnout, za jakých podmínek, lze měnit jednou stanovené rozvržení pracovní doby do pracovních směny.

## Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Obecně platí, že se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru (např. zásada za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda nebo minimální mzda); to však neplatí, pokud jde o:

- odstupné,
- pracovní dobu a dobu odpočinku,
- překážky v práci na straně zaměstnance,
- skončení pracovního poměru, a
- odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr (tento bod je však vzápětí popřen § 111 odst. 1 nového zákoníku práce, kde se stanoví, že mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.)

Pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebude platit tzv. zaručená mzda.

Pouze v dohodě o pracovní činnosti je možné sjednat, popřípadě vnitřním předpisem stanovit právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté zákoníku práce. U dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206 zákoníku práce.

V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

Cestovní náhrady je možné zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, poskytnout pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo, jakož i místo pravidelného pracoviště zaměstnance. Má-li zaměstnanec podle dohody o provedení práce vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má právo na cestovní náhrady, bylo-li jejich poskytnutí sjednáno, i když není sjednáno místo pravidelného pracoviště.

### Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Zákoník práce již nestanoví náležitosti dohody o provedení práce, proto je nutno vzhledem k jeho § 77 aplikovat úpravu týkající se pracovní smlouvy.

### Dohoda o pracovní činnosti

Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

## Náhrada škody

Zásadní změnou projde úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Od 1. 1. 2008 vznikne v této oblasti úrazové pojištění. Plátcem pojistného bude zaměstnavatel. Výše a placení pojistného se bude stanovovat procentní sazbou z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti v rozhodném období, kterým bude shodně jako v případě pojistného na sociální zabezpečení kalendářní měsíc. U zaměstnance, jehož zaměstnání nezakládá účast na nemocenském pojištění, se za vyměřovací základ bude považovat zúčtovaná mzda nebo odměna. Pojistné bude příjmem státního rozpočtu.

Sazby pojistného z vyměřovacího základu jsou stanoveny v příloze č. 2 zákona. Zaměstnavatel použije sazbu pojistného podle jím vykonávané převažující činnosti určené podle členění ekonomických činností stanoveného v Odvětvové klasifikaci ekonomických činností vydané Českým statistickým úřadem.<sup>10</sup> Půjde-li o agenturu práce, bude pro stanovení sazby pojistného agentury práce rozhodující převažující druh práce jejich zaměstnanců. Změní-li se u zaměstnavatele podmínky pro stanovení sazby pojistného, změní se sazba pojistného od 1. ledna kalendářního roku následujícího po roce, v němž došlo k takové změně. Zákon upravuje rovněž institut zvýšení pojistného, slevy z pojistného a přirážky k pojistnému.

Předměty (nástroje, ochranné pracovní prostředky a jiné podobné předměty) jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, mohou být zaměstnanci svěřeny jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Nový zákoník práce vypustil úpravu odpovědnosti za zaměstnance za škodu způsobenou výrobou vadného výrobku, resp. vadnou manuální prací při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích. dle § 184 starého zákoníku práce. Nový zákoník práce již nebude znát odpovědnost za vyrobení zmetku (§ 9 zákona o mzdě). Vyrobí-li tedy zaměstnanec zaviněně svou vadnou prací zmetek (vadný výrobek), vadně provede montáž, opravu, úpravu nebo

<sup>10</sup> Nejvyšší sazba je v případě dobývání černého uhlí včetně výroby černouhelných briket a činí 5,04 % z vyměřovacího základu, v ostatních vyjmenovaných případech se sazba pohybuje od 1,56 po 0,28 %. Neuvedené tzv. ostatní ekonomické činnosti budou zatíženy sazbou 0,56 % z výpočtového základu.

stavební práci, bude mu napříště příslušet za práci na něm mzda. Zaměstnavatel v takovém případě bude muset požadovat náhradu škody. Zaměstnanec, který uzavřel dohodu o odpovědnosti, může od ní odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů (v současném ZP je 1 měsíc) od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami.

## Skončení pracovního poměru

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat povolené vycházky. Místem pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce je místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo místo, na které změnil pobyt v souladu s pravidly upravenými zákonem o nemocenském pojištění (zákon č. 187/2006 Sb.). Dle ust. § 56 odst. 3 zmíněného zákona platí, že změnu místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti v České republice je pojištěnec povinen předem písemně nebo jinak prokazatelně oznámit orgánu nemocenského pojištění, ošetřujícímu lékaři, a jde-li o změnu místa pobytu v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, též zaměstnavateli. Na dobu delší než 3 kalendářní dny smí pojištěnec změnit místo pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti pouze se souhlasem ošetřujícího lékaře. Ke změně místa pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce z důvodu pobytu v cizině je nutný předchozí souhlas ošetřujícího lékaře, který tuto změnu může povolit jen po předchozím písemném souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění; o souhlas orgánu nemocenského pojištění žádá tento orgán zaměstnanec.

Zavádí se nová povinnost – rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, je zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému úřadu práce.

### Zánik pracovněprávního vztahu

S výjimkou případů pokračování v živnosti podle § 13 odst. 1 živnostenského zákona, smrtí zaměstnavatele pracovněprávní vztah zaniká. Úřad práce příslušný podle místa činnosti zaměstnavatele vystaví zaměstnanci, jehož pracovní poměr nebo dohoda o práci konané mimo pracovní poměr zanikly, na jeho žádost potvrzení o zaměstnání, a to na základě dokladů předložených tímto zaměstnancem.

### Dohoda o skončení pracovního poměru a okamžité zrušení

Dohodu o rozvázání pracovního poměru jsou zaměstnavatel a zaměstnanec povinni uzavřít písemně, jinak je neplatná. Písemně se tedy musí dohodnout na dni, k němuž se končí pracovní poměr. Požaduje-li to zaměstnanec, musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru.

U okamžitého zrušení pracovního poměru se přejímá dosavadní úprava s dílčími změnami. První z nich je prodloužení subjektivní lhůty k okamžitému zrušení. Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr ve lhůtě do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Také zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. V současném ZP je subjektivní lhůta v těchto případech jednoměsíční.

### Zkušební doba a zrušení pracovního poměru ve zkušební době

S ohledem na stávající judikaturu Nejvyššího soudu je výslovně v novém zákoníku práce zakotveno, že zkušební doba může být sjednána před vznikem pracovního poměru rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo

vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3 nZP). Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Oproti dosavadní úpravě se doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, do zkušební doby nezapočítává.

Zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí po dni vzniku pracovního poměru (tzn. den vzniku pracovního poměru + 3 měsíce). Zcela se mění způsob výpočtu zkušební doby. Počítání času se dle § 333 odst. 1 nZP řídí ust. § 122 občanského zákoníku, toto ustanovení však není vypočteno jako ustanovení, od něhož se nelze odchýlit. Začne-li tedy zkušební doba běžet 15. 11. a byla sjednána na tři měsíce, pak její konec připadá na den, který se číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná, tj. 15. 2. Nebyl-li by takový den v posledním měsíci, připadne konec lhůty na jeho poslední den. Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, a to zřejmě bez ohledu k tomu, že i tyto dny mohou být pro zaměstnance dny pracovními, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Tento způsob výpočtu se uplatní také u pracovního poměru na dobu určitou.

### Výpověď z pracovního poměru

Pokud jde o výpověď z pracovního poměru, pak se přejímá dosavadní úprava s následujícími změnami. Nový zákoník práce nezná nabídkovou povinnost, tedy povinnost obsaženou v současném § 46 odst. 2 zákoníku práce, kde se stanoví, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže:

- nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,
- zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

Nedošlo ani k převzetí úpravy obsažené doposud v § 47 odst. 2 dosavadního zákoníku práce. Podle nového zákoníku práce se tedy nebude při výpovědi dané osamělé zaměstnankyni nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let nebo zaměstnanci se zdravotním postižením, který není zabezpečen důchodem, z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. c), při výpovědi dané zaměstnanci proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, a při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, prodlužovat výpovědní doba.

Výpovědní důvody se přejímají v dosavadním znění, pouze v případě dosavadního výpovědního důvodu dle § 46 odst. 1 písm. d) dochází k rozštěpení na dvě skutkové podstaty:

- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.

Důvodem je zřejmě úprava odstupného. Dále zákon nepřevzal z ideologických důvodů termín „pracovní kázně“. Tento termín byl nahrazen různými modifikacemi sousloví „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“. Stejně jako u porušení pracovní kázně jde o stupně „soustavně méně závažné porušování“,

„závažné porušení“ nebo „porušení povinností zvláště hrubým způsobem“.

Autor se ztotožňuje s již publikovanými názory, že se jedná ve skutečnosti pouze o formulační a nikoliv věcnou změnu.

Nový zákoník práce zná již pouze dvouměsíční výpovědní dobu. Pokud tedy bude zaměstnanec doručena výpověď pro nadbytečnost do 31. 12. 2006, bude mít tříměsíční výpovědní dobu, stane-li se tak však po tomto datu, bude výpovědní doba dvouměsíční, nesjednaly-li smluvní strany výpovědní dobu delší.

### Odstupné

Zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) (§ 46 odst. 1 písm. a) až c) sZP) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

Zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku. Odstupné však nebude náležet při výpovědi dle § 52 písm. e) nového zákoníku práce. V současné době jsou obě skupiny výpovědních důvodů upraveny v ust. § 46 odst. 1 písm. d) sZP, který žádnou minimální zákonnou výši odstupného neupravuje. Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, protože zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti, přísluší právo na odstupné (dle sZP náležela náhrada mzdy) ve výši podle § 67 nového zákoníku práce. Problémem je, že ust. § 67 nZP upravuje několik částek odstupného, náleží proto 3násobek, 12násobek a nebo jejich součet?

V důvodové zprávě, která ovšem není součástí právního předpisu, je uveden 3násobek.

V souvislosti s úpravou přechodných ustanovení se nabízí otázka, v jaké výši náleží odstupné u výpovědi, která byla dána před nebo nejpozději do 31. 12. 2006. Přes určité nejasnosti úpravy navrhuje autor řešit tento problém s odkazem na ust. § 364 odst. 2 nZP tak, že náleží pouze dvojnásobek.

## Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první zaměstnavatel zajistí:

- při nástupu zaměstnance do práce, a dále
- při změně pracovního zařazení nebo druhu práce,
- při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů,
- v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Nekuřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.

Zaměstnavatel určí obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení podle věty první pravidelně opakováno

Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst a dílen, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

Zaměstnavatel může zajišťovat plnění úkolů v prevenci rizik, je-li k tomu způsobilý nebo odborně způsobilý v případech a za podmínek uvedených

níže sám, jinak je povinen zajistit tyto úkoly odborně způsobilým zaměstnancem, kterého zaměstnává v pracovněprávním vztahu. Nemá-li takového zaměstnance, je povinen zajistit je jinou odborně způsobilou osobou.

Odborně způsobilý zaměstnanec zaměstnavatele nebo jiná odborně způsobilá fyzická osoba jsou odborně způsobilými osobami. Zaměstnává-li zaměstnavatel nejvýše 25 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, má-li k tomu potřebné znalosti, 26 až 500 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, je-li k tomu odborně způsobilý, nebo jednou nebo více odborně způsobilými osobami, více než 500 zaměstnanců, zajišťuje úkoly v prevenci rizik vždy jednou nebo více odborně způsobilými osobami.

Předpokladem odborně způsobilosti fyzické osoby je alespoň střední vzdělání s maturitní zkouškou a odborná praxe v délce alespoň 3 let, nebo v délce 2 let, jestliže fyzická osoba dokončila vyšší odborné vzdělání či v délce 1 roku, jestliže fyzická osoba dokončila vysokoškolské vzdělání v bakalářském nebo magisterském studijním programu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Za odbornou praxi se považuje doba činnosti vykonávaná v oboru, ve kterém fyzická osoba bude zajišťovat úkoly v prevenci rizik nebo činnost v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, doklad o úspěšně vykonané zkoušce z odborné způsobilosti.

Budou-li na staveništi působit současně zaměstnanci více než jednoho zhotovitele stavby, je zadavatel stavby povinen určit potřebný počet koordinátorů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi (koordinátor) s přihlédnutím k rozsahu a složitosti díla a jeho náročnosti na koordinaci ve fázi přípravy a ve fázi jeho realizace. Činnosti koordinátora při přípravě díla a při jeho realizaci mohou být vykonávány toutéž osobou.

V případech, kdy při realizaci stavby

- celková předpokládaná doba trvání prací a činností je delší než 30 pracovních dnů, ve kterých budou vykonávány práce a činnosti a bude na nich pracovat současně více než 20 fyzických osob po dobu delší než 1 pracovní den, nebo
- celkový plánovaný objem prací a činností během realizace díla přesáhne 500 pracovních dnů v přepočtu na jednu fyzickou osobu,

je zadavatel stavby povinen doručit oznámení o zahájení prací nejpozději do 8 dnů před předáním staveniště zhotoviteli oblastnímu inspektorátu práce příslušnému podle místa staveniště. Dojde-li k podstatným změnám údajů obsažených v oznámení, je zadavatel stavby povinen provést bez zbytečného odkladu jeho aktualizaci. Stejnopis oznámení o zahájení prací musí být vyvěšen na viditelném místě u vstupu na staveniště po celou dobu provádění stavby až do ukončení prací a předání stavby stavebníkovi k užívání.

## Ochrana soukromí zaměstnance

Zaměstnanec nesmí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat.

Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem. Nesmí vyžadovat informace zejména o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, trestněprávní bezúhonnosti; To v zásadě neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento

požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

## Odborová organizace, kolektivní smlouva

Rozšiřuje se ochrana odborových funkcionářů, na rozdíl od stávající úpravy, která chránila pouze funkcionáře spolurozhodující se zaměstnavatelem, chrání všechny funkcionáře odborové organizace (§ 61 odst. 2 nového zákoníku práce).

Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci přísluší k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnosti člena volební komise, jakož i k výkonu funkce člena orgánu právnícké osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Nový zákoník práce tedy zakládá právo odborových funkcionářů, aby veškerá doba výkonu funkce, která spadá do pracovní doby, byla omluvena pro účely výkonu práce a placena náhradou ve výši průměrného výdělku. K výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, přísluší neplacené volno. Každý zaměstnanec, tedy i nečlen odborů, má dle nZP právo účastnit se školení pořádaného odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, a to s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Obsah samotného školení vybírá a hradí odborová organizace. Zaměstnavatel není povinen v případě, že zaměstnanci budou cestovat na školení mimo místo výkonu práce, poskytnout jim cestovní náhrady.

S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

Podniková kolektivní smlouva je neplatná v té části, která upravuje práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně. Kolektivní smlouvu je možné uzavřít i na dobu neurčitou.

## Neplatnost právních úkonů

Nový zákoník práce stojí v případě neplatnosti právních úkonů, na rozdíl od stávajícího zákoníku práce, na principu tzv. relativní neplatnosti. Právní úkon se proto považuje za platný, dokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá. Neplatnosti je nutno se dovolat vůči soudu. Dovolání se neplatnosti je právním úkonem. Projev vůle, kterým se účastník relativní neplatnosti dovolává, musí vyjadřovat jak skutečnost, že jde o uplatnění relativní neplatnosti, tak i vadu právního úkonu, která v dané věci jeho relativní neplatnost způsobila. Nepostačí přitom, pokud na tuto neplatnost v soudním řízení pouze upozorní, to ještě neznamená, že se relativní neplatnosti dovolává.<sup>11</sup> Právo oprávněného účastníka dovolat se relativní neplatnosti právního úkonu se promlčuje v obecné tříleté promlčecí době (§ 101 OZ). Tato promlčecí doba počíná běžet vždy dnem, kdy došlo k uzavření právního úkonu, a to také u právních úkonů, které ke své účinnosti vyžadují rozhodnutí příslušného orgánu nebo registraci státním notářstvím (R 50/85). Písemný projev vůle druhému účastníku a návrh soudu je nutno v zákonem stanovené době doručit. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.

<sup>11</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. února 2004, sp. zn. 30 Cdo 437/2003.

<sup>12</sup> Rozvázal-li pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem někdo, kdo nebyl účastníkem tohoto právního vztahu, může se zaměstnanec (zaměstnavatel) žalobou podle § 80 písm. c) OSŘ domáhat, aby bylo určeno, že toto rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li na takovém určení naléhavý právní zájem. Podání této žaloby není omezeno žádnou lhůtou. Není-li taková žaloba podána, lze se otázkou platnosti rozvazovacího úkonu - na rozdíl od případu, kdy ve lhůtě uvedené v § 64 ZPr nebyla uplatněna u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru provedeného některým z jeho účastníků - zabývat v jiném sporu jako otázkou předběžnou.

Zvláštní úprava přináší nový zákoník práce u dovolání se neplatnosti u neplatně sjednaného pracovního poměru na dobu určitou, zde se totiž zaměstnanec dovolává neplatnosti vůči zaměstnavateli. Jisté problémy způsobuje díkce § 330, který zakotvuje v některých případech prekluzi práva dovolat se určité skutečnosti. Konkrétně je tomu u odkazu na § 39 odst. 5 (neplatně sjednaný pracovní poměr na dobu určitou), jelikož v tomto ustanovení je upraveno jednak oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho i nadále zaměstnával, jednak návrh adresovaný soudu na určení, že byly nebo nebyly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Jisté světlo do problému vnáší důvodová zpráva, která odkazuje na „návrh k soudu na určení, zda byly splněny podmínky uzavření pracovní smlouvy k pracovnímu poměru na dobu určitou“. K prekluzi práva dále dochází u § 58 (možnost okamžitě zrušit pracovní poměr nebo dát výpověď), § 59 (možnost zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr), § 72 (uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru)<sup>12</sup>, § 218 odst. 4 větě druhé (vyčerpání zůstatku dovolené na zotavenou), § 267 odst. 2 (oznámení škody na odložených věcech) a § 315 (napadnutí obsahu potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku u soudu). Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédne soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne. Dlužno dodat, že pouze některé z uváděných případů mají charakter dovolání se relativní neplatnosti právního úkonu. Neplatnosti není třeba se dovolávat v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr, kde tedy i nadále bude existovat neplatnost absolutní.

## Průměrný výdělek

Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Změnou je, že zákon již nezná tzv. směnný průměrný výdělek. Průměrný výdělek se tak zjišťuje pouze jako průměrný hodinový výdělek. Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí a průměrný výdělek se stejně jako dříve zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. K určení stálé mzdy (§ 120 odst. 1 nZP) pro uplatnění konta pracovní doby (§ 86 a 87 nZP) je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce; průměrný rok pro tento účel má 365,25 dne. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

Jestliže je zaměstnanec v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu při zjištění průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat poskytuje. Do hrubé mzdy nebo platu se pro účely zjištění průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy nebo platu podle věty první odpovídající odpracované době.

Dojde-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 a § 127 odst. 2) v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby podle odstavce 2 také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta.

## Povinnost archivace

V novelizovaném znění zákona č. 582/1991 Sb. je s účinností od 1. 1. 2007 zrušena Hlava první, a spolu s ní tedy i §§ 21, 22 a 23. Změny doznal také

§ 35a odst. 4, jenž do sebe absorboval úpravu ze zrušených §§ 21, 22 23. V § 35a odst. 4 písm. a) až d) je upravena povinnost zaměstnavatelů uschovávat stejnopisy evidenčních listů vyhotovených v kalendářním roce, kterého se týkají, nebo v bezprostředně následujícím kalendářním roce po dobu 3 kalendářních roků po roce, kterého se týkají, a stejnopisy ostatních evidenčních listů po dobu 3 kalendářních roků po roce, ve kterém byly vyhotoveny; povinnost uschovávat záznamy o skutečnostech vedených v evidenci podle § 37 odst. 1 písm. h) po dobu 6 kalendářních roků následujících po měsíci, kterého se záznam týká, vždy však po dobu 3 kalendářních roků následujících po měsíci, v němž bylo dlužné pojistné za tento měsíc zapláceno; povinnost uschovávat záznamy o skutečnostech vedených v evidenci podle § 37 odst. 1, pokud jde o poživitele starobního, plného invalidního nebo částečného invalidního důchodu, po dobu 10 kalendářních roků po roce, kterého se týkají; a povinnost uschovávat mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění, včetně údajů uvedených v § 37 odst. 2, po dobu 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají, a jde-li o mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění vedené pro poživitele starobního důchodu, po dobu 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají, pokud zvláštní právní předpis nestanoví pro záznamy, které mají charakter účetních záznamů, delší uschovací dobu (za záznamy o těchto skutečnostech se vždy považují doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu, záznamy o pracovních úrazech a o nemocech z povolání a záznamy o evidenci pracovní doby včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmu).

Z hlediska zákona č. 187/2006 Sb. je archivační lhůtou pro účetní a další doklady a záznamy pro oblast nemocenského pojištění a pojistného lhůta 10 let (viz § 95 a 96 cit. zákona).

Nový zákoník práce upravuje v § 312 právo zaměstnavatele vést osobní spis zaměstnance. Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu. Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřízeni. Právo nahlížet do osobního spisu má orgán inspekce práce, úřad práce, soud, státní zástupce, příslušný orgán Policie České republiky, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele.

Při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm skutečnosti, které odpovídají dosavadní úpravě. Změnou ovšem je, že údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

## Přechodná ustanovení

Dle § 364 odst. 1 nového zákoníku práce se tímto zákoníkem totiž řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé před 1. lednem 2007. Tzn., že i pracovní poměr, který vznikl před 1. 1. 2007, se bude od zmíněného data řídit novou úpravou.

Naopak podle dosavadních právních předpisů se řídí právní úkony týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jakož i další právní úkony (např. vnitřní předpisy) učiněné před 1. lednem 2007, i když jejich právní účinky nastanou až po tomto dni.

Pracovní poměry založené podle dosavadních právních předpisů volbou nebo jmenováním se považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou. Zaměstnanec proto z takového místa nebude možno od 1. 1. 2007 odvolat, případně dotyčný zaměstnanec se nebude moci vzdát předmětného pracovního místa (tj. neuplatní se zvláštní úprava skončení pracovního poměru). To neplatí v případě pracovního poměru, který se i podle nového zákoníku práce bude povinně zakládat jmenováním.

## Závěr

Nový zákoník práce je platnou součástí českého právního řádu a odložení jeho účinnosti není zatím projednáváno v Parlamentu České republiky. Pokud nedojde k radikální změně na politické scéně, nelze v tomto směru očekávat změnu. Na druhou stranu nZP již byl napaden u Ústavního soudu a v nejbližší době se v tomto směru očekávají další ústavní stížnosti. Jak již bylo předesláno, průběžně se také pracuje na novelizaci nZP, která, doufejme, přijde dříve, než zákon vstoupí v účinnost. I když způsob, jak jsou projednávány prováděcí předpisy k tomuto základnímu kodexu soukromého práva, spíše svědčí o opaku. Všechny tyto skutečnosti sice nesvědčí o kvalitě nového kodexu, nicméně je nutno mít na paměti, že se jedná o zákon s obrovským politickým nábojem, a to nejenom v České republice, ale kdekoli v Evropě.

### III. ROZHODČÍ DOLOŽKY DO PRACOVNÍCH SMLUV

Nový zákoník práce stanovil v § 192 pro zaměstnavatele značně zatěžující povinnost, a to poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy, platu, odměny apod. za prvních čtrnáct dnů pracovní neschopnosti nebo karantény. Ustanovení bylo schváleno přes nesouhlas podnikatelských a zaměstnavatelských reprezentací, včetně HK ČR. Uvedené ustanovení ukládá zaměstnavatelům danou povinnost, přestože nemají možnosti a nástroje, jak předejít, zamezit či postihnout případy zneužívání pracovní neschopnosti a neoprávněného pobírání uvedených náhrad.

Z toho důvodu připravila HK ČR návod, jako pomůcku pro podnikatele zaměstnávající zaměstnance, jak k pružnějšímu rozhodování o případném vrácení neoprávněně přijatých náhrad dle § 192 nového zákoníku práce využít Rozhodčího soudu při HK ČR a AK ČR. Před Rozhodčím soudem při HK ČR a AK ČR lze však rozhodovat i jiné sporné otázky, pokud mají majetkovou povahu.

Řízení před Rozhodčím soudem při HK ČR a AK ČR je jednostupňové a probíhá v krátkých lhůtách. Je tedy rychlé, mnohem pružnější, hospodárnější a efektivnější než řízení před obecnými soudy. Verdikt je vyhlášen ve formě nálezu, který je vykonatelný jako jakýkoliv pravomocný rozsudek. Řád a Pravidla Rozhodčího soudu při HK ČR a AK ČR, kterými se jeho činnost řídí, jsou k dispozici u tohoto soudu nejen v českém jazyce, ale i v angličtině, němčině, francouzštině a ruštině.

Rozhodčí soud při HK ČR a AK ČR (dále jen RS) rozhoduje zásadně majetkové spory v případech, kdy se strany sporu na působnosti tohoto soudu dohodly formou samostatné rozhodčí smlouvy anebo formou zvláštního ujednání obsaženého ve smlouvě mezi nimi uzavřené (tzv. rozhodčí doložky).

Na uplatnění působnosti RS v rozhodování pracovněprávních sporů za dosud platného (starého) zákoníku práce jsou v praxi rozporné názory. Stávající zákoník práce obsahuje ustanovení § 207, kde je výslovně stanoveno, že spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují soudy (čímž jsou míněny obecné soudy). Některé názory zastávají stanovisko, že v případě sporů o majetkové nároky by bylo možné připustit i za stávajícího právního stavu rozhodování RS, ale tento názor není všeobecně sdílen, a proto by nebylo praktické v tomto směru za platnosti stávajícího zákoníku práce doporučovat sjednání rozhodčích doložek do pracovních smluv. Jakmile však nový zákoník práce nabude účinnosti, mohou se zaměstnavatel a zaměstnanec na působnosti RS dohodnout, neboť v novém zákoníku práce již není obsaženo obdobné ustanovení, které by zásadně stanovilo působnost obecných soudů v rozhodování pracovněprávních sporů. Na období účinnosti nového zákoníku práce se zaměstnavatelé mohou již nyní připravit.

Předkládáme několik typů rozhodčích doložek, které je možné (alternativně) využít. Zároveň uvádíme návrh textu pracovní smlouvy a návrh textu dodatku k pracovní smlouvě obsahující jednoduchou rozhodčí doložku. Texty je vhodné použít nejdříve k datu nabytí účinnosti nového zákoníku práce. Pokud by v mezidobí došlo k novelizaci textu tohoto kodexu, je třeba provést kontrolu správnosti odkazů na tento předpis uvedených v textu pracovní smlouvy.

Alternativa I.  
(jednoduchá)

#### Rozhodčí doložka:

Smluvní strany se výslovně dohodly, že majetkové spory vznikající z této smlouvy a v souvislosti s ní budou rozhodovány s konečnou platností u Rozhodčího soudu při HK ČR a AK ČR podle jeho Řádu a Pravidel jedním rozhodcem jmenovaným předsedou Rozhodčího soudu.

Alternativa II.  
(rozšířená)

#### Rozhodčí doložka:

Řešení majetkových sporů

1. Smluvní strany se dohodly, že všechny majetkové spory, které vzniknou z této smlouvy nebo v souvislosti s ní, budou rozhodovány s vyloučením pravomoci obecných soudů s konečnou platností v rozhodčím řízení

u Rozhodčího soudu při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky v Praze (dále jen RS při HK ČR a AK ČR) podle jeho Řádu a Pravidel jedním rozhodcem určeným předsedou RS při HK ČR a AK ČR. Smluvní strany prohlašují, že jsou srozuměny s obsahem tohoto Řádu pro rozhodčí řízení. Smluvní strany se rovněž dohodly, že všechny spory, které nelze podřadit pod toto ustanovení, budou rozhodovány obecnými soudy.

2. Pro doručování se užijí ustanovení Řádu a podpůrně právní úprava obsažená v ustanoveních občanského soudního řádu.
3. Rozhodčí řízení bude zahájeno doručením písemné žaloby rozhodci. Nevjádří-li se žalovaný do sedmi kalendářních dnů ode dne, kdy mu byla doručena žaloba, jsou skutečnosti vyjádřené a uvedené v žalobě považovány za nesporné.
4. Smluvní strany se zavazují splnit všechny povinnosti uložené jim v rozhodčím nálezu ve lhůtách v něm uvedených. Při nesplnění povinností stanovených v rozhodčím nálezu jednou smluvní stranou a ve lhůtách tam uvedených je druhá smluvní strana oprávněna podat návrh na výkon rozhodnutí. Proti vydanému rozhodčímu nálezu není přípustný žádný opravný prostředek.

Alternativa III.  
(rozšířená – pro řízení on-line)

#### Rozhodčí doložka:

Řešení majetkových sporů on-line

1. Smluvní strany se dohodly, že všechny majetkové spory, které vzniknou z této smlouvy nebo v souvislosti s ní, budou rozhodovány s vyloučením pravomoci obecných soudů s konečnou platností v rozhodčím řízení u Rozhodčího soudu při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky v Praze (dále jen RS při HK ČR a AK ČR) podle jeho Řádu on-line a Pravidel jedním rozhodcem určeným předsedou RS při HK ČR a AK ČR. Smluvní strany prohlašují, že jsou srozuměny s obsahem tohoto řádu pro rozhodčí řízení. Smluvní strany se rovněž dohodly, že všechny spory, které nelze podřadit pod toto ustanovení, budou rozhodovány obecnými soudy.
2. Strany pro toto řízení volí tyto e-mailové adresy pro vedení řízení on-line:  
Zaměstnavatel:.....  
Zaměstnanec:.....
3. Pro doručování se užijí ustanovení Řádu on-line a podpůrně právní úprava obsažená v ustanoveních občanského soudního řádu.
4. Rozhodčí řízení bude zahájeno doručením žaloby RS při HK ČR a AK ČR. Nevjádří-li se žalovaný do sedmi kalendářních dnů ode dne, kdy mu byla doručena žaloba, jsou skutečnosti vyjádřené a uvedené v žalobě považovány za nesporné.
5. Smluvní strany se zavazují splnit všechny povinnosti uložené jim v rozhodčím nálezu ve lhůtách v něm uvedených. Při nesplnění povinností stanovených v rozhodčím nálezu jednou smluvní stranou a ve lhůtách tam uvedených je druhá smluvní strana oprávněna podat návrh na výkon rozhodnutí. Proti vydanému rozhodčímu nálezu není přípustný žádný opravný prostředek.



## PŘÍKLAD PRACOVNÍ SMLOUVY

## P R A C O V N Í S M L O U V A

Zaměstnavatel: ..... IČ: .....  
 Registrace: (např.: zapsaná v obchodním rejstříku u ..... soudu v ..... oddíl ..... vložka ..... nebo: v registru u živnostenského úřadu v ....., čj... ..)  
 se sídlem: .....  
 zastoupená : ..... (jméno, příjmení, funkce)  
 ( dále jen zaměstnavatel )

a  
 zaměstnanec: .....  
 narozen : .....  
 bytem : .....  
 ( dále jen zaměstnanec )

uzavírají tuto pracovní smlouvu  
**zakládající vznik hlavního pracovního poměru  
 za dále sjednaných podmínek**

1. Den vzniku pracovního poměru je .....
2. Druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán: .....
3. Místo výkonu práce: .....
4. Pracovní poměr se sjednává na dobu určitou do .....
5. Sjednává se zkušební doba v délce 3 (slovy tři) měsíců.
6. Ve zkušební době může být pracovní poměr zrušen kteroukoliv ze stran i bez uvedení důvodů, vždy však písemně s tím, že je nutno písemně oznámení o ukončení doručit alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.
7. Bude-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím dvouměsíční výpovědní doby (§ 51 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce).
8. Za vykonanou práci obdrží zaměstnanec mzdu na základě mzdového výměru.
9. Pracovní úvazek: ..... hodin týdně.
10. Zaměstnanec byl před uzavřením této pracovní smlouvy seznámen s právy a povinnostmi, které pro něho z pracovní smlouvy vyplývají, a s pracovními a mzdovými podmínkami.
11. Při nástupu do práce byl zaměstnanec seznámen s organizačním řádem, s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s protipožárními předpisy, které musí při své práci dodržovat. O seznámení s těmito předpisy byl se zaměstnancem pořízen zápis, který je přílohou této smlouvy.
12. Zaměstnanec je povinen podle pokynu zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.
13. Zaměstnanec souhlasí, aby zaměstnavatel zpracovával a shromažďoval osobní údaje, které mu poskytl nebo poskytne v průběhu pracovního poměru pro účely mzdové, daňové, důchodového, nemocenského a zdravotního pojištění.
14. Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnanci podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů a zavazuje se poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci mzdu podle této pracovní smlouvy a příslušného mzdového předpisu. Výplata mzdy je prováděna měsíčně, v termínu stanoveném vnitřním předpisem. Ve smyslu § 143 odst. 1 zákoníku práce se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl, že mzdu zaměstnance, cestovní náhrady, případně jiná peněžitá plnění ve prospěch zaměstnance, vyplácí zaměstnavatel bezhotovostním převodem na účet určený zaměstnancem. Zaměstnanec je povinen písemně sdělit zaměstnavateli jakékoliv skutečnosti, které jsou pro zaměstnavatele podstatné pro splnění uvedené povinnosti. Mzda splatná v době, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou na zotavenou, bude rovněž zaslána na uvedený účet, pokud zaměstnanec nepožádá o výplatu mimořádné zálohy mzdy před nástupem na tuto dovolenou.
15. Zaměstnanec má nárok na délku dovolené na zotavenou vyplývající z příslušných ustanovení zákoníku práce (§ 211 a následující zákoník práce) a vnitřních předpisů zaměstnavatele.
16. Další ujednání
  - a) zaměstnanec souhlasí s vysláním na pracovní cestu v rámci jeho služebních povinností dle potřeby zaměstnavatele i mimo sjednané místo výkonu práce;
  - b) zaměstnanec prohlašuje, že bere na vědomí, že výše mzdy patří mezi utajované skutečnosti, na které se vztahuje povinnost mlčenlivosti. Je si vědom(a), že nedodržení této povinnosti je porušením pracovní kázně a může být zaměstnavatelem kvalifikováno v souladu s § 55 zákoníku práce jako porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.
17. Rozhodčí doložka  
 Smluvní strany se výslovně dohodly, že majetkové spory vznikající z této smlouvy a v souvislosti s ní budou rozhodovány s konečnou platností u Rozhodčího soudu při HK ČR a AK ČR podle jeho Řádu a Pravidel jedním rozhodcem jmenovaným předsedou Rozhodčího soudu.
18. Tato pracovní smlouva je pořízena ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel. Oba výtisky musí být podepsány jak zaměstnancem, tak oprávněným zástupcem zaměstnavatele, vždy s uvedením data podpisu smlouvy. Pracovní smlouva je účinná dnem nástupu zaměstnance do práce sjednaným v odst. 1., bez ohledu na to, zda je tento den dnem pracovním či nikoliv.

V ..... dne .....  
 Zaměstnavatel:  
 (název, jméno, příjmení, funkce)

V ..... dne .....  
 Zaměstnanec:  
 (jméno, příjmení, funkce)

**PŘÍKLAD DODATKU K PRACOVNÍ SMLOUVĚ**

Dodatek č. ....  
k pracovní smlouvě uzavřené dne ..... ve znění pozdějších dodatků

**I. Smluvní strany**

Zaměstnavatel: ..... IČ: .....  
Registrace: (např.: zapsaná v obchodním rejstříku u ..... soudu v .... oddíl ....., vložka ..... nebo: v registru u živnostenského úřadu v ....., čj. ....)  
se sídlem: .....  
zastoupená : ..... (jméno, příjmení, funkce)  
( dále jen zaměstnavatel )  
a  
zaměstnanec: .....  
narozen : .....  
bytem : .....  
( dále jen zaměstnanec )

**II. Předmět dodatku**

Dodatkem č. .... se doplňuje výše uvedená pracovní smlouva tak, že:  
za odstavec 16. vkládá nový odstavec označený jako odstavec 17. obsahující Rozhodčí doložku tohoto znění:  
„17. Rozhodčí doložka

Smluvní strany se výslovně dohodly, že majetkové spory vznikající z této smlouvy a v souvislosti s ní budou rozhodovány s konečnou platností u Rozhodčího soudu při HK ČR a AK ČR podle jeho Řádu a Pravidel jedním rozhodcem jmenovaným předsedou Rozhodčího soudu.“

Dosavadní odstavec 17. se označuje jako odstavec 18.

**III. Závěrečná ustanovení**

1. Platnost a účinnost dodatku nastává dnem jeho podpisu oběma smluvními stranami.
2. Dodatek je vyhotoven ve čtyřech výtiscích s platností originálu, po dvou pro každou smluvní stranu.

V ..... dne .....  
Zaměstnavatel:  
(název jméno, příjmení, funkce)

V ..... dne .....  
Zaměstnanec:  
(jméno, příjmení, funkce)

## IV. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICĚ A MODERNI- ZACE SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI PODLE NÁRODNÍHO PROGRAMU REFOREM ČR 2005–2008

### LISABONSKÁ STRATEGIE A NÁRODNÍ PROGRAM REFORM ČR 2005–2008

Česká republika se již od prvních dnů svého členství v EU plně zapojila do diskuze k revizi cílů Lisabonské strategie.

Národní program reforem České republiky 2005–2008, který na Lisabonskou strategii navazuje, poskytuje příležitost přiblížit široké veřejnosti priority hospodářské politiky, resp. politiky zaměstnanosti, a seznámit ji s nezbytností přijetí reformních kroků, ke kterým se Česká republika tímto dokumentem zavazuje. Reformní opatření v oblasti trhu práce se věnují zejména flexibilitě trhu práce. Rozšíření smluvní volnosti, snížení zákonných nemzdových nákladů práce, zvýšení územní mobility pracovní síly jsou klíčové prvky, které povedou k zvýšení pracovní motivace. V oblasti začleňování osob na trhu práce je soustředěna pozornost na osoby stojící na počátku a na konci profesní kariéry. Reformy z oblasti rozvoje vzdělávání zvýší kvalitu pracovní síly, rozšíří možnosti vzdělávání a podpoří schopnost vyrovnat se s náročnými podmínkami měnícího se trhu práce. Mezi kladně hodnocenými počiny v oblasti podpory zaměstnanosti je ve Zprávě o plnění Národního Lisabonského programu 2005–2008 (Národního programu reforem České republiky), kterou v listopadu 2006 projednala vláda, uveden i projekt Institutu trhu práce jako projekt vypracovaný ve vazbě na Operační program Rozvoj lidských zdrojů na období 2004–2006.

I přes ekonomický růst a stálé zvyšování produktivity a životního standardu většiny obyvatel ČR zůstává naléhavým problémem otázka dlouhodobé nezaměstnanosti spojená se sociálním vyloučením určitých skupin lidí. Zaměstnanost je klíčovým nástrojem k jejich začlenění do společnosti. Podle Národního akčního plánu sociálního začleňování na léta 2004–2006 je úkolem politiky zaměstnanosti usnadňovat účast na zaměstnanosti prostřednictvím podpory přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pro všechny muže a ženy schopné pracovat, potírat diskriminaci na trhu práce a předcházet vylučování lidí ze světa práce.

### ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST V ČR PODLE VÝSLEDKŮ VŠPS – 3. ČTVRTLETÍ 2006:\*

Podle údajů z Analýzy ČSÚ – Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva ve 3. čtvrtletí r. 2006 se celková zaměstnanost ve 3. čtvrtletí 2006 zvýšila proti stejnému období roku 2005 o 42,1 tis. osob a dosáhla nejvyšší úrovně od roku 1999.

Počet podnikatelů vzrostl o 30,0 tis., což je více než dvojnásobek přírůstu počtu zaměstnanců. Počet nezaměstnaných osob podle metodiky ILO se meziročně snížil o 39,7 tis. osob a počet dlouhodobě nezaměstnaných o 17,0 tis. osob. Obecná míra nezaměstnanosti meziročně klesla o 0,8 procentního bodu na 7,1 %, což byla nejnižší úroveň v posledních čtyřech letech.

**Počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním** dosáhl v průměru za 3. čtvrtletí celkem 4 839,3 tis., tj. o 42,1 tis. více než ve 3. čtvrtletí roku 2005, a meziročně tak výrazně vzrostl o 0,9 %. Zvýšil se zejména počet pracujících absolventů vysokých škol o 30,5 tis., což souvisí s všeobecně rychlým růstem vzdělanosti populace. Počet **zaměstnanců** se zvýšil proti 3. čtvrtletí 2005 o 14,0 tis. na 4 034,3 tis., ale jejich podíl na celkové zaměstnanosti klesl o 0,4 procentního bodu na 83,4 %. Počet členů produkčních družstev se dále snížil o 2,6 tis. na 15,9 tis. osob. Počet **podnikatelů** rostl rychleji než počet zaměstnanců a proti srovnatelnému období roku 2005 se zvýšil o 30,0 tis. na 788,3 tis. Podíl podnikatelů vč. pomáhajících rodinných příslušníků na celkové zaměstnanosti tak dosáhl 16,3 % a proti 3. čtvrtletí roku 2005 se zvýšil o 0,5 procentního bodu. Podstatně vzrostl počet podnikatelů se zaměstnanci o 29,3 tis. na 203,5 tis., počet podnikatelů bez zaměstnanců se zvýšil o 4,2 tis. na 553,2 tis. Počet pomáhajících rodinných příslušníků se snížil o 3,5 tis. na 31,5 tis.

**Míra zaměstnanosti** (podíl počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním ve skupině 15–64letých) dosáhla 65,4 % a ve srovnání se 3. čtvrtletím 2005 vzrostla o 0,2 procentního bodu.

Míra zaměstnanosti mužů se zvýšila o 0,1 procentního bodu na 73,9 %, míra zaměstnanosti žen vzrostla o 0,3 procentního bodu na 56,8 %.

Při nárůstu počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním klesl počet **druhých zaměstnání** (snížení o 17,8 tis. na 100,5 tis.). Na rozdíl od hlavního zaměstnání převažují mezi nimi podnikatelé bez zaměstnanců, kteří představují více než polovinu všech pracujících s druhým zaměstnáním (58,5 %).

**Průměrný počet nezaměstnaných osob** se snížil proti 2. čtvrtletí roku 2006 o 12,6 tis.

Počet nezaměstnaných osob dosáhl 364,9 tis. (z toho 200,5 tis. žen), což je nejnižší úroveň za poslední čtyři roky. V porovnání s 3. čtvrtletím roku 2005 se celkový počet nezaměstnaných snížil o 39,7 tis. Převážná část všech nezaměstnaných (68,5 %) jsou osoby se středním vzděláním bez maturity a se základním vzděláním, ale proti 3. čtvrtletí roku 2005 se zvýšil pouze počet nezaměstnaných absolventů vysokých škol o 3,7 tis.

Počet osob nezaměstnaných jeden rok a déle sice klesl proti 3. čtvrtletí 2005 o 17,0 tis. na 197,1 tis., ale jejich podíl přesahuje polovinu všech nezaměstnaných (54,0 %). Mimořádně vysoký podíl osob dlouhodobě bez práce je ve skupině nezaměstnaných se základním vzděláním (70,7 % všech nezaměstnaných se základním vzděláním), ve skupině nezaměstnaných se středním vzděláním bez maturity je to více než polovina všech nezaměstnaných (54,0 %). Méně se projevuje dlouhodobá nezaměstnanost ve skupině nezaměstnaných s maturitou (42,8 %) a ve skupině osob s vysokoškolským vzděláním (37,0 % všech nezaměstnaných vysokoškoláků). Celkový počet nezaměstnaných déle než čtyři roky se snížil o 5,6 tis. na 58,7 tis. (16,1 % z celkového počtu nezaměstnaných).

Regionální míra nezaměstnanosti se pohybovala od 3,0 % v Praze a 4,5 % ve Středočeském kraji do 11,3 % v Moravskoslezském a 12,9 % v Ústeckém kraji. Nižší míru nezaměstnanosti mají trvale vysokoškoláci (3,0 %) a osoby s úplným středním vzděláním s maturitou (4,9 %). Vysoká míra nezaměstnanosti přetrvává ve skupině osob se základním vzděláním (22,8 %) a nadprůměrná je i v početné skupině osob se středním vzděláním bez maturity vč. vyučených (7,5 %).

V rámci výběrového šetření jsou zjišťovány údaje i za **osoby, které neppracují, aktivně práci nehledají**, ale přitom uvádějí, že by chtěly pracovat. Tyto ekonomicky neaktivní osoby představují potenciální pracovní rezervu. Ve 3. čtvrtletí roku 2006 činil jejich počet 242,1 tis., tj. o 30,6 tis. méně než ve stejném období roku 2005. Velký počet těchto osob je ve věkové skupině do 24 let (80,3 tis.), kdy se převážně jedná o studenty a učně. Relativně značný počet 25–34letých (celkem 45,7 tis.) vyplývá hlavně ze zájmu žen, které jsou na rodičovské dovolené nebo v domácnosti, o své pracovní uplatnění. Počet zájemců o zaměstnání je vysoký ve věku 50 a více let. V pětileté skupině 50–54 let je to 17,1 tis. a ve skupině 55–59 let 26,5 tis. Ve skupině 50–54 let se jedná především o invalidní důchodce a ve skupině 55–59 let o osoby v řádném a předčasném starobním důchodu a invalidní důchodce. Ve skupině šedesátiletých a starších to bylo 44,8 tis., když rozhodující částí zájemců o práci jsou starobní důchodci.

\* Zdroj: statistika ČSÚ.

### INSTITUT TRHU PRÁCE – PODPŮRNÝ SYSTÉM SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI

Z hlediska dlouhodobé konkurenceschopnosti je nezbytné rozvíjet kvalifikovanou, adaptabilní a mobilní pracovní sílu. Uplatnění na trhu práce se odvíjí hlavně od vzdělání, kvalifikace, ochoty dále se učit a rekvifikovat.

Jednou z cest, jak modernizovat služby zaměstnanosti v České republice tak, aby bylo dosaženo stanovených cílů, je účelné využití finanční pomoci, kterou členskými zeměmi nabízí Evropská unie. V České republice je to Evropský sociální fond, který umožňuje čerpání finančních prostředků prostřednictvím Operačního programu rozvoje lidských zdrojů.

Zmíněná finanční pomoc z prostředků Evropského sociálního fondu odstartovala činnost spojené s vytvořením paralelní sítě služeb zaměstnanosti – jinak řečeno podpůrného systému služeb zaměstnanosti, který bude doplňovat stávající systém služeb zaměstnanosti.

Ve vazbě na Operační program Rozvoj lidských zdrojů (dále OP RLZ) je vypracován projekt **Institutu trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti**. Vychází z Priority 1 – Opatření 1.2 Modernizace služeb zaměstnanosti. Pilotní období projektu je plánováno od VII/2006 do VI./2008.

Opatření 1.2 je zaměřeno na modernizaci a zvýšení efektivity služeb zaměstnanosti. Úřady práce byly do poloviny 90. let relativně dobře vybaveny. Zavedená síť místních úřadů práce disponovala kvalifikovanými pracovníky, jejichž počet a zázemí

odpovídaly tehdejšímu poměru na trhu práce, schopným nabízet kvalitní služby v rámci stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Situace se postupně změnila od druhé poloviny 90. let, kdy se začínají projevovat zejména následující limitující faktory při rozšiřování proaktivních preventivních opatření na trhu práce vyžadující odpovídající korekci:

Stabilizace podnikatelské sféry a rozvoj regionů v transformovaných nových ekonomických odvětvích vyvolal potřebu vyšší míry orientace pracovníků služeb zaměstnanosti na spolupráci se zaměstnavatelskými subjekty při zadávání tvorby vzdělávacích programů „šitých na míru“, tj. vytvářených pro potřeby zaměstnavatelů v regionu.

Růst skupin obtížně umístitelných na trhu práce spojený s dlouhodobou nezaměstnaností a dalšími handicapami (zdravotní, věkové, etnické apod.) a potřeba jejich reintegrace na trhu práce vyvolávají nutnost rozvoje modulárních doškolovacích programů a tréninkových kurzů pro pracovníky služeb zaměstnanosti k zabezpečení speciálních poradenských služeb (bilanční diagnostika, pracovní diagnostika) a k přípravě a realizaci projektů pro marginalizující se skupiny na trhu práce.

Rozšíření a prohloubení preventivních opatření a současných nástrojů a jejich efektivnější využívání vyžadují soustavnou přípravu pracovníků služeb zaměstnanosti v aplikaci těchto preventivních a cílených nástrojů politiky zaměstnanosti v závislosti na měnících se podmínkách na regionálních trzích práce, na něž je třeba flexibilně reagovat.

Pro zabezpečování efektivnějších a kvalitativně náročnějších služeb bude bezpodmínečně nutné modernizovat řídicí systémy veřejných služeb zaměstnanosti, což bude vyžadovat rozvoj a modernizaci informačních technologií, včetně rozvoje technické a informační infrastruktury a rozšíření školicích programů, zaměřených na rozvoj informačních systémů pro pracovníky služeb zaměstnanosti.

Personální vybavení útvarů veřejných služeb zaměstnanosti neumožňuje již za současné situace kvalitní plnění všech služeb, a to nejen na úrovni centrální, ale i regionální, a nedává jistotu vyšší úrovně plnění při realizaci ještě většího rozsahu opatření politiky zaměstnanosti, které se předpokládá na trhu práce v budoucím období.

Nedostatečně rozvinuté systémy a nástroje pro předvádění a monitorování změn v zaměstnanosti a v potřebách kvalifikace spolu s omezenou paletou příměření nástrojů politiky neumožňují aplikaci nových přístupů v aktivní politice zaměstnanosti v žádoucím rozsahu.

Nedostatečná je spolupráce se školami (vysokými, středními i učňovskými) za účelem naplňování kvalifikačních potřeb odborníků potřebných na trhu práce. Služby zaměstnanosti se při současném řešení strukturálních změn v sekundárním sektoru a zvyšování zaměstnanosti v terciárním sektoru zaměřují zejména na změnu a zvyšování kvalifikace, zlepšování dovedností pracovní síly, podporu vytváření nových pracovních míst a zvyšování udržitelnosti stávajících. Limitujícím faktorem je přetrvávající velmi nízká regionální i profesní mobilita zaměstnanců, nepřehledný systém sociálních dávek s nízkou frekvencí posuzování, vysoké daňové zatížení práce, současný systém sociálního zabezpečení a neexistence systému celoživotního učení.

Nárůst nových zadání při souběžném řešení současných restrukturalizačních úkolů, které spočívají zejména v prohloubení spolupráce sociálních partnerů a samosprávy na všech úrovních na straně jedné a na straně druhé na orientaci individuální práce s uchazeči a zájemci o zaměstnání a se zaměstnanci i zaměstnavateli ohroženými nezaměstnaností pro jejich motivaci a aktivizaci pro další pracovní uplatnění, představují enormní zatížení služeb zaměstnanosti.

Na jedné straně jsou kapacity úřadů práce výrazně zatíženy a limitovány novými aktivitami a programy zaměřenými na prevenci (například První příležitost, Nový start) a na omezení zvyšování dlouhodobé nezaměstnanosti, na druhé straně mají současně zvýšit poradenské činnosti pro již nyní dlouhodobě nezaměstnané. Není jasné, jak lze tento „dvojitý úkol“ zajistit se stávající, již tak nedostačující kapacitou pracovníků.

Z uvedeného tedy jednoznačně vyplývá, že stávající kapacita současných služeb zaměstnanosti neodpovídá aktuálním, natož pak perspektivním požadavkům a neumožňuje rozvoj služeb zaměstnanosti žádoucí míře. Smysl projektu spočívá ve zvýšení kapacity služeb zaměstnanosti zapojením dalších spolupracujících organizací, výrazném rozšíření služeb zaměstnanosti pro zaměstnavatelské subjekty, podpoře a rozvoji uceleného informačního systému, přístupného všem subjektům podílejícím se na službách zaměstnanosti a vypracování metodik a postupů, které jsou pro fungování modernizovaného systému služeb zaměstnanosti nezbytné.

Základní komponentou projektu je vybudování Institutu trhu práce (ITP) jako výkonného nástroje pro tvorbu a realizaci politiky zaměstnanosti orientované na zaměstnavatelskou složku trhu práce jako potřebné doplnění systému služeb zaměstnanosti, poskytovaného především sítí úřadů práce. Vznikající síť pracovišť ITP odpovídá územní struktuře sítě hospodářských komor a úřadů práce v jednotlivých krajích a okresech.

Vybudování těchto nástrojů a jejich smysluplné a účinné využívání umožní potřebné rozšíření činností zajišťovaných službami zaměstnanosti a zároveň uvolní potřebné kapacity úřadů práce (na regionální úrovni) a Správy služeb zaměstnanosti (na centrální úrovni) na problémy výkonu státní správy v oblasti zaměstnanosti, reálné řízení systému služeb zaměstnanosti, zavádění standardů kvality v těchto službách a jejich kontroly.

Hospodářská komora ČR jako partner nositele a vlastníka projektu – Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV ČR) má ve své gesci v rámci projektu ITP zajištění činností zejména v níže uvedených oblastech, a to v úzké spolupráci s příslušnými úřady práce:

### Poradenství ke zprostředkování

- Vyhledávání zaměstnání především pro requalifikované uchazeče o zaměstnání a v souvislosti s tím provádění monitoringu zaměstnavatelů z hlediska požadavků na lidské zdroje.

### Evropský sociální fond

- Společně s příslušnými úřady práce bude podpůrný systém ITP podporovat především oblast finanční kontroly a kontroly věcné realizace u příjemců příspěvku, kontroly vyplácení přímé podpory účastníkům projektu, kontroly dokladů monitorovacích zpráv, pomocné administrativní práce.
- Poskytování informací a poradenství pro zaměstnavatele při vytváření projektů financovaných z ESF, spolupráce při publicitě ESF.

### Poradenství

- Hodnocení úrovně requalifikačních kurzů pomocí dotazníkových šetření u účastníků těchto kurzů.
- Informace zaměstnavatelům o možnostech zaměstnanecké requalifikace.
- Zajišťování osvěty u zaměstnavatelů o podmínkách i „výhodách“ při zaměstnávání OZP, vyhledávání míst pro zajištění přípravy k práci jako jedné z forem pracovní rehabilitace pro OZP.
- Pro cílené skupiny klientů zabezpečit společně s úřady práce u vybraných zaměstnavatelů krátkodobé instruktážní workshopy.
- Společně s úřady práce organizovat pravidelná setkání zaměstnavatelů a reprezentantů vzdělávacích zařízení a škol, s cílem směřovat školství ke konkrétním potřebám trhu práce a zajistit zejména prostřednictvím výchovných poradců dostatek informací o aktuálních i výhledových potřebách trhu práce.
- Realizace poradenství pro začínající podnikatele a personální poradenství pro podnikatele.

### Trh práce

- Společně s úřady práce zajišťovat analýzy zaměstnanosti zaměřené především na zmapování OSVČ a malých a středních zaměstnavatelů podle odvětví a mikroregionů (doplnění stávajícího monitoringu ÚP) – podle hledisek: profesní, vzdělanostní a věkové struktury, s cílem zjistit aktuální i výhledové potřeby zaměstnavatelů.
- Provádění monitoringu z hlediska potřebnosti profesí u zaměstnavatelů se zaměřením na motivaci dalšího profesního vzdělávání spojený s informováním zaměstnavatelů o zákonných povinnostech vůči ÚP.
- Vyhledávání zaměstnavatelů, pomoc při personální agendě až po realizaci výběrových řízení, návrh dalšího vzdělávání zaměstnanců.
- Organizování seminářů pro zaměstnavatele zaměřené na seznámení s možnostmi aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), ESF a dalších zdrojů čerpání peněz z fondů EU, informovat o novinkách zákonů apod.
- Pomoc malým a středním zaměstnavatelům při personálním plánování – rozbory a výhledy potřeb pracovníků s ohledem na profesní a věkovou strukturu.
- Provádět průzkum spokojenosti zaměstnavatelů a ostatních klientů ÚP se službami poskytovanými ÚP v regionu se zvláštním důrazem na APZ, zejména administrace uzavřených žádostí (ve vztahu k zák. 320/2001).

# Rozhodčí soud



při **Hospodářské komoře České republiky**  
a **Agrární komoře České republiky**



Nejlepší je, pokud ze smluvního vztahu nevzniknou žádné spory. Pokud už vzniknou, je dobré, aby spor byl rychle a efektivně vyřešen. A ideálním místem pro řešení vašich sporů je Rozhodčí soud při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky (dále jen Rozhodčí soud). Rozhodčí soud byl založen v roce 1949 a od svého založení vydal přes 7000 rozhodčích nálezů, z nichž nebyl zrušen ani jeden.

V rozhodčím řízení lze rozhodovat veškeré spory majetkové povahy, které by jinak rozhodovaly soudy a u nichž lze uzavřít smír (s výjimkou sporů vzniklých v souvislosti s výkonem rozhodnutí a sporů vyvolaných prováděním konkurzu nebo vyrovnání). Touto cestou lze řešit, kromě sporů ze smluv uzavřených podle obchodního a občanského zákoníku, také majetkové nároky z pracovněprávních vztahů a manželských smluv.

## VÝHODY ROZHODČÍHO ŘÍZENÍ

**Jednoinstanční, rychlé a méně formální.** Od podání žaloby do vydání rozhodčího nálezu uběhne často pouze několik měsíců nebo dokonce několik týdnů. Doručením stranám nabývá nález právní moci a stává se vykonatelným.

**Dobrá vykonatelnost rozhodčích nálezů.** Newyorská úmluva z roku 1958 umožňuje uznání a výkon rozhodčích nálezů ve více než 132 státech světa. Široký výběr rozhodců. Na listině rozhodců Rozhodčího soudu je zapsáno na 170 rozhodců českých i zahraničních.

**Rozumné náklady na vedení sporu.** Poplatek za rozhodčí řízení u vnitrostátních sporů činí 3 % z hodnoty sporu, nejnižší částka je 7000 Kč a nejvyšší částka 1 mil. Kč. Vnitrostátními spory se přitom rozumí i takové, v nichž jsou stranami organizační složky zahraničních osob nebo pobočky zahraničních bank na území ČR, pokud jsou zapsané v obchodním rejstříku. U zahraničních sporů jsou poplatky za rozhodčí řízení u Rozhodčího soudu nižší než poplatky za podobná řízení u arbitrážních institucí v zahraničí; například ve sporu, jehož hodnota je 30 mil. Kč, uhradíte na poplatcích u našeho Rozhodčího soudu částku zhruba

1,1 mil. Kč, pokud byste žalovali u Vídeňského arbitrážního soudu, zaplatíte cca 2,3 mil. Kč a v Paříži u Arbitrážního soudu Mezinárodní obchodní komory částku, která se může pohybovat od 1,5 do 5,4 mil. Kč.

**Dobré administrativní zázemí.** Sekretariát Rozhodčího soudu zajišťuje veškerou administrativní činnost spojenou s projednáváním sporu.

**Předem známá pravidla řízení.** Činnost Rozhodčího soudu a řízení před ním je upraveno Řádem a Pravidly, jejich publikace je zajištěna v Obchodním věstníku a s dokumenty se lze seznámit na internetu i v cizojazyčných verzích.

## DOPORUČENÁ ROZHODČÍ DOLOŽKA, KTERÁ BY NEMĚLA CHYBĚT V ŽÁDNÉ ZE SMLUV, KDE SE JEDNÁ O VZTAHY MAJETKOVÉ POVAHY:

„Všechny spory, které by mohly vzniknout z této smlouvy a v souvislosti s ní, budou s vyloučením pravomoci obecných soudů rozhodovány s konečnou platností v rozhodčím řízení u Rozhodčího soudu při Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky podle jeho Řádu třemi rozhodci (nebo – je-li zájem o skutečně rychlý průběh řízení – jedním rozhodcem jmenovaným předsedou Rozhodčího soudu) ustanovenými podle tohoto Řádu. Strany se zavazují splnit všechny povinnosti uložené jim v rozhodčím nálezu ve lhůtách v něm uvedených. Veškeré potřebné dokumenty lze nalézt na internetu: [www.arbcourt.cz](http://www.arbcourt.cz), [www.rozhodcisoud.org](http://www.rozhodcisoud.org).

## ROZHODČÍ SOUD JE TU PRO VÁS

Další informační materiály jsou k dispozici stranám, ale i ostatním zájemcům v sídle soudu, Dlouhá 13, Praha 1, v jazyce českém, ruském, anglickém, německém a francouzském.

Telefonní spojení: +420 222 320 104, 222 322 060, fax: 222 325 535, e-mail: [paha@soud.cz](mailto:paha@soud.cz)



# Místo, kde začíná cesta za úspěchem

INFORMAČNÍ MÍSTO PRO PODNIKATELE

Systém InMP je tvořen celorepublikovou sítí kontaktních míst, kde podnikatelé najdou proškolené pracovníky, kteří jsou připraveni poskytnout odbornou pomoc nebo alespoň kvalifikovanou radu, kde lze případně odbornou asistenci získat.

Podnikatel může se svým dotazem kontaktovat regionální informační místo osobně, telefonicky, pomocí elektronické pošty nebo prostřednictvím formuláře na internetové stránce: [inmp.komora.cz](http://inmp.komora.cz).

## Příručky InMP

Na informačních místech je pro malé a střední podnikatele v jednotlivých oborech připraveno na 300 oborových příruček, které postihují aktuální zákonné předpisy pro provozování dané živnosti, informují o nových trendech v oboru a rozkrývají obsah živnosti srovnáním praxe s pojetím popsaným v živnostenském zákonu.

Oborové příručky obvykle obsahují vymezení oboru, formy podnikání v daném oboru a jejich specifika, právní předpisy, technické požadavky, ekologické, bezpečnostní a protipožární standardy a zároveň i praktická pravidla a rady pro chování a jednání českých podnikatelů v oboru.

Bližší informace:

[www.komora.cz](http://www.komora.cz)  
[inmp.komora.cz](http://inmp.komora.cz)  
[inmp@inmp.cz](mailto:inmp@inmp.cz)

### PŘÍKLADY:

- **A**rchive a skartace
- **B**epečnost a ochrana zdraví při práci
- **Č**innost účetních poradců, vedení účetnictví
- **D**rezura zvířat
- **E**lektronická zařízení
- **F**otografické služby
- **G**rafické a kresličské práce
- **H**oličství, kadeřnictví
- **I**nternetový obchod
- **J**aderná zařízení
- **K**ovářství
- **L**egislativa – bezpečnost potravin
- **M**aloobchod se smíšeným zbožím
- **N**ákup, prodej a skladování paliv a maziv
- **O**pravy silničních vozidel
- **P**řekladatelská a tlumočnická činnost
- **R**eklamní činnosti a marketing
- **S**měnárenská činnost
- **T**openářství a vodoinstalatérství
- **U**bytovací služby
- **V**ýroba oděvů a oděvních doplňků
- **Z**prostředkování obchodu

Vychází jako příloha časopisu Komora.cz, samostatně neprodejně.

Pro Hospodářskou komoru ČR, odbor Informační místa pro podnikatele, připravili  
JUDr. Martin Štefko, Ph.D. (II. část) a kolektiv HK ČR (I., III. a IV. část).