EDU CENTRUM
pro ženy 50+ na Mostecku a Chomutovsku

Stránky projektu
ZENY50PLUS.CZ

PORADENSTVÍ A VZDĚLÁVACÍ KURZY NA TÉMATA:

PRACOVNĚ PRÁVNÍ PROBLEMATIKA PRO ŽENY

autorka: Mgr. Eliška Demjanová

EDU CENTRA:

Most | Litvínov | Chomutov | Vejprty

OBSAH

1 Pracovně právní problematika pro ženy 4
2 Úvod do pracovního práva, novela zákoníku práce 5
2.1 Základní pracovněprávní předpisy 5
2.1.1 Zákon o inspekci práce 6
2.1.2 Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (nařízení vlády č. 590/2006 Sb.) 6
2.1.3 Minimální mzda, nejnižší úroveň zaručené mzdy, vymezení ztíženého pracovního prostředí a výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí (nařízení vlády č. 567/2006 Sb.). 7
2.2 Shrnutí změn zákoníku práce 7
2.2.1 Informační povinnosti zaměstnavatele 7
2.2.2 Práce na dálku (Home office) 8
2.2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ) 8
2.2.4 *Doručování dokumentů a digitalizace* 9
2.2.5 Zaměstnanci s dětmi a pečující osoby 9
2.3 Novela zákoníku práce od roku 2025 10
2.3.1 Úpravy výpovědní doby 10
2.3.2 Náhrady od pojišťovny místo odstupného po pracovním úrazu a nemoci z povolání 10
2.3.3 Delší zkušební doba 11
2.3.4 Rodičovská dovolená a garance pracovního místa 11
2.3.5 Prázdninové brigády už od 14 let 11
2.3.6 Samorozvrhování pracovní doby a doba odpočinku 11
2.3.7 Výplata mzdy v jiné měně 12
2.3.8 Zrovnoprávnění registrovaných partnerů 12
2.3.9 Doručování mzdového výměru 12
2.3.10 Výpočet průměrného měsíčního výdělku 12
3 Pracovní právo v praxi 13
3.1 Skončení pracovního poměru 13
3.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru 13
3.1.2 Výpověď z pracovního poměru 13
3.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru 14
3.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době 14
3.2 Neoprávněná výpověď a jak se může zaměstnanec bránit 14

3.2.1 Důvody výpovědi a kdy platí „nadbytečnost“ ... 15
3.2.2 Výpověď pro nadbytečnost ... 15
3.3 Jak se bránit výpovědi, která je neplatná? ... 15
3.3.1 Nároky zaměstnance z neplatného rozvázání pracovního poměru ... 16
3.4 Ochranná lhůta a ochranná doba: jak chrání zaměstnance? ... 16
3.4.1 Proti čemu a kdy chrání ochranná doba? ... 16
3.4.2 V čem se liší od ochranné doby ochranná lhůta? ... 17
3.4.3 Kdy se ochranná lhůta neuplatní? ... 18
3.5 Jak se bránit diskriminaci na pracovišti ... 18
3.5.1 Co se rozumí přímou a nepřímou diskriminací? ... 19
3.6 Nevyplacení mzdy zaměstnavatelem: jak postupovat? ... 20
3.6.1 Povinnosti zaměstnavatele ... 20
3.6.2 Jak dostat dlužnou mzdu ... 21
3.7 Jak se bránit proti porušení zákoníku práce? ... 23
3.8 Mobbing na pracovišti: Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele? ... 24
3.8.1 Co je mobbing? ... 24
3.8.2 Právní rámec šikany na pracovišti mezi kolegy ... 24
3.8.3 Co říkají o mobbingu statistiky ... 25
3.8.4 Povinnosti zaměstnavatele v případě mobbingu ... 26
3.9 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. Kdy je to možné a jak na to? ... 26
3.9.1 Kdy můžete dát okamžitou výpověď? ... 27
3.9.2 Nevyplacení mzdy ... 27
3.9.3 Zdravotní důvody ... 28
3.9.4 Jak ukončit pracovní poměr okamžitě? ... 28
3.9.5 Okamžitá výpověď – vzor – odkaz na přílohu č. 1 ... 29
3.9.6 Jaké máte nároky? ... 29
3.9.7 Shrnutí ... 29
3.10 Práce na zkrácený úvazek: Kdy na ní máte ze zákona nárok? ... 29
3.10.1 Co je to práce na zkrácený úvazek ... 29
3.11 Dohoda o provedení práce (DPP) 2024: podmínky, odvody, dovolená ... 30
3.11.1 DPP a omezení počtu hodin ... 31
3.11.2 DPP a sociální a zdravotní pojištění ... 31

3.11.3 DPP a daň z příjmů ... 32
3.11.4 DPP a dovolená ... 33
3.11.5 DPP a nemocenská ... 33
3.11.6 Výpověď DPP ... 33
3.11.7 DPP a novela zákoníku práce ... 33
3.11.8 Shrnutí ... 35
3.12 Dohoda o pracovní činnosti ... 35
3.12.1 Jaké výhody přináší dohoda o pracovní činnosti? ... 36
3.12.2 Zdanění a odvody z dohody o pracovní činnosti ... 36
3.12.3 Nemám podepsané prohlášení k dani ... 37
3.12.4 Prohlášení k dani jsem podepsal ... 37
3.13 Podpora v nezaměstnanosti – na co máte nárok? ... 37
3.13.1 Kdo má nárok na podporu? ... 38
3.13.2 Podmínky nároku na dávku ... 39
3.13.3 Zamyslete se: Řešila jste někdy přihlášení na úřad práce, a jak to případně probíhalo? 😊 ... 39
3.13.4 Výše podpory ... 39
3.13.5 Podpora v nezaměstnanosti v roce 2024 ... 40
3.13.6 Výjimky z nároku na podporu v nezaměstnanosti ... 40
3.13.7 Podpůrčí doba ... 40
3.14 Kdy máte nárok na placené volno? ... 41
3.14.1 Zdravotní úkony a návštěva lékaře ... 41
3.14.2 Darování krve či plazmy ... 42
3.14.3 Nemoc ... 42
3.14.4 Doprovod rodinného příslušníka k lékaři ... 43
3.14.5 Svatba ... 43
3.14.6 Úmrtí v rodině a pohřeb ... 43
3.14.7 Narození dítěte ... 44
3.14.8 Studijní volno a volno na hledání práce ... 44
3.14.9 Stěhování ... 44
3.14.10 Náhradní volno za přesčasy či práci ve svátek ... 45
3.14.11 Sick day/ indispoziční volno ... 45
3.14.12 Nárok na neplacené volno ... 45

1 PRACOVNĚ PRÁVNÍ PROBLEMATIKA PRO ŽENY

Vážené čtenářky,

vítejte v kurzu Pracovně právní problematika pro ženy,

cílem tohoto materiálu je představit Vám základní náhled do právních předpisů pracovního práva, se zaměřením na nejčastější problematiky, včetně představení hlavních změn, které přinesly či přinesou novely zákonů do pracovního života. Představíme si rovněž také základní situace, ve kterých může být ze strany zaměstnavatele zasaženo do Vašich práv. Představíme si samozřejmě i možnosti, jak se těmto situacím vyvarovat a jak se proti nim bránit.

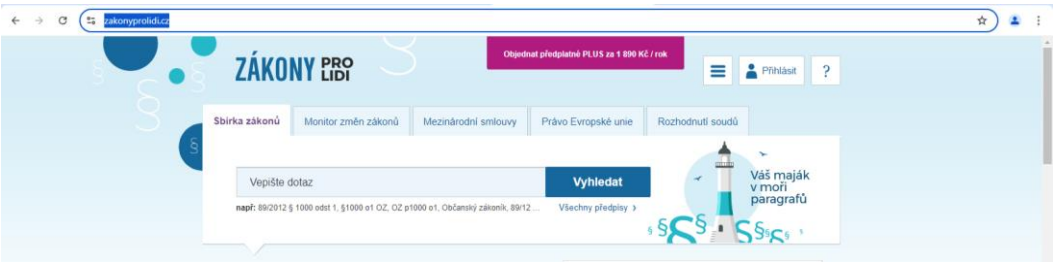
2 ÚVOD DO PRACOVNÍHO PRÁVA, NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

2.1 ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ PŘEDPISY

Úvodem si představíme základní pracovněprávní předpisy, jejich základní obsah, orientaci v nich, a hlavně kde je najít.

Nejsnazším zdrojem pro online vyhledávání zákonů jsou jistě „Zákony pro lidi“, které nabízí snadné vyhledávání, nejaktuálnější verzi zákonů, ale i jejich starší znění.

https://www.zakonyprolidi.cz/



Pro častější používání, například v rámci Vašeho pracovního zařazení, či pouze na základě Vašeho zájmu, doporučuji pořízení ÚZ (Úplné znění zákonů) Vámi vybraného právního předpisu, jedinou nevýhodou je, že pracovněprávní předpisy jsou poměrně často aktualizovány.

Zákoník práce

https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

Bezpochyby základním právním předpisem na úseku pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (tedy „zákoník práce“). Zákoník práce upravuje především právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (pracovněprávní vztahy), vztahy kolektivní povahy (např. součinnost zaměstnavatele s odborovou organizací) a právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů. Stanoví tedy primárně soubor základních práv a povinností smluvních stran základních pracovněprávních vztahů, kterými jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

Po úvodním vymezení pracovněprávních vztahů, závislé práce a dalších základních pojmů pracovního práva včetně základních zásad pracovněprávních vztahů navazuje zákon výkladem účastníků pracovněprávních vztahů, a následně se věnuje vzniku, změnám a skončení pracovněprávních vztahů, jež mají svá pevná pravidla stanovená v tomto zákoně. Z ustanovení zákoníku práce vyplývá dělení základních pracovněprávních vztahů na pracovní poměry a právní vztahy vznikající na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce).

Další části zákoníku práce se poté zabývají stanovením podmínek „každodenního fungování" zaměstnance a zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích – a to problematikou pracovní doby a doby odpočinku, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odměňování za práci, náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce, překážek v práci, dovolené, péče o zaměstnance a konečně povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů nahradit újmu v zákonem stanovených případech.

Zbývající části zákoníku práce poté upravují právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání zástupců zaměstnanců (zejména, avšak nikoli výlučně odborových organizací) a zaměstnavatelů. V tomto směru je potřeba zmínit zejména právo zaměstnanců a jejich zástupců na informování a projednání a působnosti odborové organizace.

Část třináctá zákoníku práce následně dovršuje úpravu základních pracovněprávních vztahů definováním dalších právních pojmů a pravidel týkajících se běžného života zaměstnance a zaměstnavatele za tím účelem, aby byla jednak naplněna ochranná funkce pracovního práva a dále aby zaměstnanci byli spravedlivě odměňováni za řádně vykonanou práci v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, a to při uspokojivých a bezpečných pracovních podmínkách.

2.1.1 Zákon o inspekci práce

https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-251

Dalším důležitým pracovněprávním předpisem je jistě zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále tedy jen „zákon o inspekci práce). Tento právní předpis nebudete, doufejme, z pozice zaměstnance, nikdy potřebovat. Tento zákon upravuje převážně zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku zaměstnanosti, dodržování a ochrany pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek. V případě porušování Vašich práv ze strany zaměstnavatele, je vždy možnost obrátit se na příslušný inspektorát práce.

2.1.2 Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (nařízení vlády č. 590/2006 Sb.)

https://ppropo.mpsv.cz/narizeni_vlady_590_2006

Nařízení vlády upravuje okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno, nebo pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, které si následně ještě rozebereme.

2.1.3 Minimální mzda, nejnižší úroveň zaručené mzdy, vymezení ztíženého pracovního prostředí a výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí (nařízení vlády č. 567/2006 Sb.).

https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567

Toto nařízení vlády mi přijde podstatné zmínit, v praxi je však snazší využít klasické internetové vyhledávání. Toto nařízení vlády stanoví sazby minimální a nejnižší úrovně zaručené mzdy. Definuje ztížení pracovní prostředí pro účely poskytování příplatku a výši příplatku ke mzdě při práci v tomto prostředí.

Od 1. 1. 2024 se základní sazba minimální mzdy zvyšuje z 17 300 Kč na 18 900 Kč za měsíc**.** Hodinová sazba minimální mzdy se zvyšuje z 103,80 Kč na 112,50 Kč při 40 hodinách týdně**.**

Minimální mzda je nejnižší úrovní zaručené mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy.

2.2 SHRNUTÍ ZMĚN ZÁKONÍKU PRÁCE

Jak již bylo zmíněno výše, pracovněprávní předpisy, převážně zákoník práce, podléhá častým úpravám a novelizacím. Velké změny začaly platit nedávno, s účinností od 1. 10. 2023, resp. 1. 1. 2024. A další změny by měly začít platit také od 1. 1. 2025.

V následující části tohoto článku se dozvíte, jaké jsou hlavní body těchto novel a jak mohou ovlivnit Váš pracovní život.

2.2.1 Informační povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatelé musí nově písemně nebo odkazem na příslušný předpis (i interní) informovat zaměstnance o:

- informacích o zaměstnavateli, včetně povahy vykonávané práce a místa jejího výkonu,
- době trvání a podmínkách zkušebního doby (pokud je sjednána),
- rozsahu a pravidlech práce přesčas,
- postupu při ukončení pracovního poměru, včetně dohody o odstupném,
- možnostech dalšího vzdělávání, pokud jsou tyto nabízeny zaměstnavatelem,
- minimální době odpočinku v průběhu dne a týdne, poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech,
- orgánu sociálního zabezpečení, kam zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance.

Lhůta pro poskytnutí těchto informací byla zkrácena ze stávajícího 1 měsíce na 7 dní ode dne vzniku pracovního poměru. Jakmile dojde ke změnám v těchto informacích, zaměstnavatel je povinen zaměstnance okamžitě informovat, nejpozději však před vstupem těchto změn v platnost.

2.2.2 Práce na dálku (Home office)

Home office je nyní povolen pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (s výjimkou práce na dálku nařízené zaměstnavatelem na základě opatření orgánu veřejné moci dle příslušného zákona). Tato dohoda o home office může být ukončena písemnou dohodou nebo písemnou výpovědí s patnáctidenní výpovědní lhůtou (délku výpovědní lhůty si však strany mohou upravit odlišně), a to i bez uvedení důvodu. Současně lze v dohodě o práci na dálku sjednat, že je dohoda tzv. nevypověditelná a zavádí pro zaměstnance stálý home office (právo ukončit takový závazek písemnou dohodou zůstává zachováno).

Změny se dotkly i náhrady nákladů zaměstnance spojených s prací na dálku. Výše náhrady nákladů se stanoví:

- v zaměstnancem prokázané výši, nebo
- ve výši paušální částky dle zákona (lze sjednat dohodou se zaměstnancem nebo interním předpisem zaměstnavatele, nebo
- lze nově se zaměstnancem sjednat, že se náhrada nákladů poskytovat nebude (zcela či částečně).

Náhrada nákladů v případě home office u tzv. „dohodářů“ (DPP, DPČ) je možná pouze tehdy, byla-li se zaměstnavatelem sjednána.

2.2.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ)

Novela zákoníku práce v mnohém upravuje dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. DPP a DPČ).

Zaměstnavatelé mají nově povinnost tzv. „dohodářům“ nově rozvrhovat pracovní dobu, a to alespoň tři dny před začátkem směny nebo období, na které je pracovní doba rozvržena, pokud dohoda neobsahuje jiné ujednání.

Zaměstnanci z DPP či DPČ, kteří pracovali pro zaměstnavatele po dobu alespoň 180 dnů v posledních 12 měsících, mohou písemně požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavatel je nově povinen na tuto žádost reagovat a poskytnout odůvodněnou odpověď.

Dojde-li ke změně typu pracovního poměru, platí pro tyto pracovníky podobná pravidla týkající se informací jako pro zaměstnance v klasickém pracovním poměru.

Další nejvýraznější změny v právním režimu DPP a DPČ shrnujeme v následujícím textu.

2.2.3.1 Dovolená a pracovní doba

Od 1. 1. 2024 bude zaměstnancům pracujícím na základě DPP nebo DPČ vznikat právo na dovolenou. Podmínkou vzniku práva na dovolenou je, že pracovněprávní vztah založený příslušnou dohodou trval nepřetržitě po dobu minimálně 28 kalendářních dní a zaměstnanec pro účely výpočtu dovolené odpracoval v tomto roce alespoň čtyřnásobek tzv. fiktivní 20hodinové týdenní pracovní doby.

2.2.3.2 Překážky v práci

Zaměstnanci z DPP nebo DPČ mají v případě překážek v práci (§ 199, § 200 § 205 zákoníku práce; např. osobní překážky, svatby, lékařské prohlídky aj.) nárok na náhradu odměny z dohody po dobu trvání překážek pouze tehdy, bylo-li toto právo předem sjednáno.

2.2.3.3 Příplatky a náhrady

Novela zákoníku práce také upravuje příplatky a náhrady pro zaměstnance z DPP nebo DPČ, kteří pracují mimo standardní pracovní dobu (ve svátcích, o víkendech, v noci) nebo ve ztížených pracovních podmínkách. Tito zaměstnanci mají nárok především na příplatek nebo náhradní volno.

2.2.4 *Doručování dokumentů a digitalizace*

Novela výrazně zjednodušuje doručování některých druhů písemností. Určité dokumenty (písemnosti) mohou být doručovány elektronicky za předpokladu, že zaměstnanec k tomuto udělil písemný souhlas. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o podmínkách doručování a zaměstnanec může svůj souhlas kdykoli odvolat (§ 335 zákoníku práce).

Doručování do „vlastních rukou“ je nově vyžadováno toliko v případě:

- výpovědi,
- okamžitého zrušení pracovního poměru,
- zrušení ve zkušební době
- a dalších písemností tkajících se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených DPP nebo DPČ (vyjma dohody o rozvázání pracovního poměru nebo vztahu z DPP a DPČ),
- odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa,
- mzdového výměru nebo platového výměru.

Jiné písemnosti je zpravidla možné doručit mnohdy jednodušší elektronickou cestou. Nově lze takto sjednat i například pracovní smlouvu, provádět její změny, nebo uzavřít DPP či DPČ. Uvedené změny jistě pozitivně přispějí ke zjednodušení HR agendy zaměstnavatelů.

2.2.5 Zaměstnanci s dětmi a pečující osoby

Změny se dotknou i ustanovení týkajících se práv zaměstnanců pečujících o děti do 15 let, těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o osoby závislé na péči ve stupních II., III. a IV. Zaměstnavatel je povinen

v případě, že nevyhoví žádosti této skupiny zaměstnanců o úpravu pracovní doby, své zamítavé rozhodnutí písemně odůvodnit.

Nově mohou o práci na dálku žádat zaměstnanci pečující o dítě do 9 let věku, těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o osoby závislé na péči ve stupních II., III. a IV. A pokud zaměstnavatel takové žádosti nevyhoví, musí své rozhodnutí opět písemně odůvodnit.

2.3 NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE OD ROKU 2025

Ministerstvo práce a sociálních věcí představilo novelu zákoníku práce s cílem **zvýšit jeho flexibilitu** v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů.

Novela má zjednodušit **sladění pracovního a rodinného života**, snížit administrativu a také pokračovat v **digitalizaci státní správy.** Níže se dočtete shrnutí hlavních změn, který by měly začít platit **od 1. 1. 2025**.

Změny budou teprve procházet schválením, proto je možné, že při legislativním procesu ještě nastanou drobné úpravy.

2.3.1 Úpravy výpovědní doby

Výpovědní lhůta v délce 2 měsíců momentálně začíná až **od 1. dne** měsíce, který následuje po měsíci, kdy byla výpověď podána (např. výpověď převzata 24. 5. 2024, výpovědní lhůta běží od 1. 6. 2024).

Novela počítá se zachováním 2měsíční výpovědní lhůty s tím, že začne běžet **již v den, kdy zaměstnanec či zaměstnavatel výpověď obdrží** (např. výpověď převzata 24. 5. 2024, výpovědní lhůta končí 24. 7. 2024).

Návrh zákona dále zahrnuje **zkrácení výpovědní lhůty** pro zaměstnance, kteří poruší pracovní kázeň nebo kteří nebudou splňovat zákonné požadavky pro výkon zaměstnání, a to ze současných 2 měsíců **pouze na 1 měsíc**.

2.3.2 Náhrady od pojišťovny místo odstupného po pracovním úrazu a nemoci z povolání

Při ukončení pracovní poměru z důvodu pracovního úrazu či pozbytí zdravotní způsobilosti již nebude zaměstnavatel vyplácet odstupné.

Místo odstupného bude vyplácet náhradu pojišťovna, u které má zaměstnavatel uzavřené povinné pojištění (nejčastěji Kooperativa).

Tato náhrada bude ve stejné výši jako odstupné, tzn. minimálně 12násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

2.3.3 Delší zkušební doba

Momentálně platí, že zkušební doba činí u běžných zaměstnanců **3 měsíce** a u vedoucích pracovníků až **6 měsíců**. Po novele se **prodlouží** u běžných zaměstnanců **až na 4 měsíce**, u vedoucích **na 8 měsíců**.

Zaměstnavatelům však zůstane **možnost si zvolit**, zda chtějí využívat zkušební dobu dle nových či starých pravidel.

2.3.4 Rodičovská dovolená a garance pracovního místa

Při návratu z rodičovské dovolené **do 2 let věku dítěte** bude muset nově zaměstnavatel držet zaměstnanci tzv. **„stejnou židli",** tedy stejnou pracovní pozici, ze které zaměstnanec odcházel na mateřskou, resp. rodičovskou.

Při návratu do práce **po 2. roku, maximálně však do 3 let** věku dítěte platí stávající úprava, tzn. že zaměstnanec musí být zařazen **dle pracovní náplně** uvedené v pracovní smlouvě.

Novela také **ruší zákaz přivýdělku** během rodičovské dovolené stejným druhem práce, který má zaměstnanec v pracovní smlouvě. To znamená, že si zaměstnanec bude moci (např. na DPP či DPČ) u zaměstnavatele přivydělávat **i stejnou prací**, kterou má ve své pracovní smlouvě.

Zaměstnavatel si už nebude muset vymýšlet nové druhy práce, které pak uvede do smlouvy o přivýdělku, což bylo doteď v praxi častým zvykem.

2.3.5 Prázdninové brigády už od 14 let

Momentálně je možné si vydělávat až od 15 let při splnění podmínky dokončené povinné školní docházky. Novela umožní přivýdělek již 14letým, kteří ještě povinou školní docházku neukončili.

Přivýdělek bude možný pouze v době hlavních letních prázdnin (červenec, srpen) a jen na DPP či DPČ.

Pracovní doba bude činit maximálně 35 h týdně, resp. 7 h denně.

Souhlas s brigádou budou muset podepsat zákonní zástupci.

Také se bude muset jednat o práci lehčího charakteru – druhy prací, které brigádníci od 14 let budou moci vykonávat, upraví vyhláška Ministerstva zdravotnictví.

2.3.6 Samorozvrhování pracovní doby a doba odpočinku

Samorozvrhování pracovní doby je v současné době možné pouze při výkonu zaměstnání **v režimu na dálku** (tzv. home office). Novela umožní, že si **po dohodě** se zaměstnavatelem může zaměstnanec svou pracovní dobu rozvrhnout i **přímo na pracovišti**.

Také přibude možnost **zkrátit denní odpočinek** zaměstnance na 6 hodin, ale pouze v případě mimořádných událostí a havarijních stavů. Odpočinek poté bude muset být zaměstnanci **nahrazen následující den**.

2.3.7 Výplata mzdy v jiné měně

Zahraniční firmy působící v Česku by měly mít od účinnosti novely možnost vyplácet mzdu svým zaměstnancům i **v jiné měně** než pouze v českých korunách

Podmínkou pro vyplacení v cizí měně bude, že tuto měnu má **ČNB ve svém** kurzovním lístku**.**

2.3.8 Zrovnoprávnění registrovaných partnerů

Registrovaní partneři získají **stejný nárok** na překážky v práci na straně zaměstnance, jako mají manželé (např. z důvodu svatby, pohřbu a jiných rodinných událostí).

Také nabydou práva při přechodu mzdových práv po smrti zaměstnance.

2.3.9 Doručování mzdového výměru

Zaměstnavatel bude moci doručovat platební výměr interními elektronickými systémy (např. e-mail apod…).

Zaměstnanec bude muset do 15 dnů potvrdit jeho převzetí (např. odkliknutím o přečtení, odpovědí apod…), jinak bude toto doručení bráno jako neplatné.

- Zaměstnanec také musí mít možnost si tento výměr např. uložit, přeposlat nebo vytisknout.

2.3.10 Výpočet průměrného měsíčního výdělku

Novela se dále zaměří na ujasnění výpočtu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance v případě, že dojde ke změně jeho týdenní pracovní doby.

Průměrný měsíční výdělek je velice důležitý při výpočtu náhrad a příplatků ve mzdě (např. náhrady za dovolenou a překážky, při výpočtu odstupného apod…).

3 PRACOVNÍ PRÁVO V PRAXI

3.1 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pro správné pochopení, jak se moci bránit proti neoprávněné výpovědi si na začátek pojďme shrnout, jakými zákonnými způsoby může být pracovní poměr rozvázán.

Pracovní poměr lze ukončit buď dvoustrannou dohodou o rozvázání pracovního poměru nebo jednostranně zaměstnancem nebo zaměstnavatelem.

Pracovní poměr může být rozvázán:

- **dvoustrannou dohodou** o rozvázání pracovního poměru (zde věnujme velký důraz na pojem „dvoustranná dohoda“),
- jednostranně zaměstnancem nebo zaměstnavatelem:
- výpovědí,
- okamžitým zrušením nebo,
- zrušením ve zkušební době.

Tato právní jednání musí být vždy **písemná**.

V případě, že je pracovní poměr sjednaný na dobu určitou může také skončit uplynutím sjednané doby jeho trvání (vedle toho může být pracovní poměr rozvázán všemi výše uvedenými způsoby).

3.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Uzavření dohody vyžaduje souhlasný projev vůle zaměstnance i zaměstnavatele. Musí být písemná a každá strana musí obdržet jedno vyhotovení. Pracovní poměr končí sjednaným dnem (**pozor, nelze ji sjednat zpětně! Nelze ji ani v žádném případě zaměstnanci vnutit!**).

3.1.2 Výpověď z pracovního poměru

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce - https://www.kurzy.cz/zakony/262-2006-zakonik-prace/paragraf-52/ (např. zaměstnavatel se ruší či přemisťuje, zaměstnanec je nadbytečný, porušení pracovněprávních povinností zaměstnancem, dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost zaměstnance atd.), jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi se v ní musí vymezit tak, aby nešel zaměnit s jiným, a nesmí být dodatečně měněn. Naopak zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu.

Pozor, zaměstnavatel nesmí dát z řady výpovědních důvodů zaměstnanci výpověď, pokud se zaměstnanec nachází **v ochranné době** (např. je uznán dočasně práce neschopným, čerpá mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou apod. - viz § 53 a 54 zákoníku práce - https://www.kurzy.cz/zakony/262-2006-zakonik-

prace/paragraf-53/, https://www.kurzy.cz/zakony/262-2006-zakonik-prace/paragraf-54/). Ochrannou dobu si rozebereme podrobněji dále.

Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 2 měsíce (ledaže se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli na jejím prodloužení); výpovědní doba počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Například zaměstnanec dal výpověď 3. 4. 2020, výpovědní doba začíná běžet 1. 5. 2020 a končí 30. 6. 2020, tj. v tento den končí i pracovní poměr.

3.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Jedná se o výjimečný způsob jednostranného rozvázání pracovního poměru, k němuž může zaměstnanec či zaměstnavatel přistoupit pouze z důvodů, které vymezuje zákoník práce v § 55 https://www.kurzy.cz/zakony/262-2006-zakonik-prace/paragraf-55/ a 56 https://www.kurzy.cz/zakony/262-2006-zakonik-prace/paragraf-56/ (např. zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem porušil své pracovněprávní povinnosti, zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu/plat, náhradu či jejich část do 15 dní po uplynutí období splatnosti). Pracovní poměr zaměstnavatel ale nesmí okamžitě zrušit v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance na rodičovské dovolené. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení.

3.1.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné ze strany zaměstnance i zaměstnavatele, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li uveden den pozdější. Zaměstnavatel ale nesmí pracovní poměr zrušit v době prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance.

3.2 NEOPRÁVNĚNÁ VÝPOVĚĎ A JAK SE MŮŽE ZAMĚSTNANEC BRÁNIT

Jak jsme si již stanovili výše, výpověď z pracovního poměru musí být **vždy písemná**, pracovní poměr tedy nelze rozvázat telefonicky nebo ústně. Doručena musí být zaměstnanci **do vlastních rukou**. Podle aktuální právní úpravy je prioritní doručování na pracovišti. Není-li to možné, může zaměstnavatel přistoupit k doručení prostřednictvím poštovního doručovatele.

Zaměstnanci lze doručit výpověď i elektronicky, ale zde platí přísnější pravidla a zaměstnanec by k takovému doručení musel udělit výslovný písemný souhlas. Nepostačuje tedy, pokud zná zaměstnavatel ID datové schránky zaměstnance. Nesouhlasí-li zaměstnanec s doručením do datové schránky, nelze takto písemnosti určené do vlastních rukou účinně doručit. Udělený souhlas může zaměstnanec kdykoliv odvolat.

3.2.1 Důvody výpovědi a kdy platí „nadbytečnost“

Výpovědní důvody vymezuje zákon přesně, jak jsme si uvedli výše. Z jiných důvodů nelze zaměstnanci výpověď dát. Jde o důvody organizační, zdravotní (zaměstnanec dlouhodobě pozbyl způsobilost vykonávat dosavadní práci), nesplňování předpokladů a požadavků na výkon práce, porušování pracovních povinností a zvlášť hrubé porušení povinností v dočasné pracovní neschopnosti. Každý z výpovědních důvodů má dále zákonem stanovená pravidla.

3.2.2 Výpověď pro nadbytečnost

Zvlášť u výpovědi pro nadbytečnost je potřeba dát si pozor. Je to pro zaměstnavatele vlastně jediná možnost, jak zaměstnance propustit bez jeho provinění. **Bývá tedy často zneužívána.** V případě výpovědi pro nadbytečnost je potřeba nejprve provést organizační změnu a teprve následně podat výpověď.

Výpovědí pro nadbytečnost také nelze zastírat jiné výpovědní důvody. Zaměstnavatelé však mají tendenci k tomuto výpovědnímu důvodu přistupovat i tehdy, pokud jsou například nespokojeni s prací konkrétního zaměstnance. Obávají se případných soudních sporů. Při výpovědi pro nadbytečnost zaměstnanci náleží právo na odstupné.

V případě následného soudního sporu o neplatnosti výpovědi určitě neplatí, že zaměstnavatel takovou výpověď u soudu vždycky nějak obhájí. Naopak pro zaměstnavatele není vůbec jednoduché připravit a provést organizační změnu, která v případném sporu obstojí. Soudy většinou pečlivě zkoumají, zda jsou naplněny všechny předpoklady pro výpověď a zda zaměstnavatel skutečně provedl organizační změnu, která vedla k nadbytečnosti zaměstnance.

3.3 JAK SE BRÁNIT VÝPOVĚDI, KTERÁ JE NEPLATNÁ?

Vady výpovědi, které mohou způsobit její neplatnost, jsou kromě zastírání skutečného výpovědního důvodu například chybný popis skutkových okolností zakládajících výpovědní důvod, anebo nedodržení lhůty nebo postupu (nedoručení vytýkacího dopisu).

Pokud se byste se domnívala, že byl Váš pracovní poměr ukončen neplatně, je zásadní se proti takovému rozhodnutí **aktivně bránit**. Bez zbytečného odkladu je třeba zaměstnavateli oznámit, že trváte na dalším zaměstnání. Zároveň je třeba podat žalobu u soudu – o neplatnosti výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru může totiž rozhodnout pouze soud.

Podle ustálené judikatury nestihne-li zaměstnanec doručit oznámení, ale nejprve podá žalobu, nahrazuje doručení stejnopisu žaloby zaměstnavateli toto oznámení. Pokud se však zaměstnanec výpovědi nebrání a nepodá žalobu v prekluzivní dvouměsíční lhůtě, považuje se pracovní poměr za ukončený dohodou. **Dvouměsíční**

lhůta se v tomto případě počítá ode dne, kdy měl pracovní poměr neplatným rozvázáním skončit, přičemž poslední den lhůty musí být žaloba doručena soudu, nikoliv jen podána na poště.

3.3.1 Nároky zaměstnance z neplatného rozvázání pracovního poměru

Pokud zaměstnavatel nevyhoví zaměstnanci a neumožní mu další zaměstnávání, a rozhodne-li soud, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, náleží zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu.

Náhrada zaměstnanci náleží ve výši průměrného výdělku, a to ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, do dne, kdy dojde k platnému ukončení pracovního poměru nebo mu zaměstnavatel umožní v práci pokračovat. Náhrada náleží i za dobu trvání úspěšného soudního sporu. Soud ale může na návrh zaměstnavatele náhradu přiměřeně snížit, pokud nárok přesahuje dobu šest měsíců.

Je třeba dát si pozor na podpis jakýchkoli dohod o rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatelé se často snaží, z důvodu minimalizace rizika spojeného s neplatným rozvázáním pracovního poměru, k jejímu podpisu zaměstnance nějakým způsobem dotlačit či vmanipulovat. **Žádná „výpověď dohodou“ neexistuje.** Zaměstnanec by si měl dát pozor na to, zda zaměstnavateli podepisuje převzetí výpovědi, anebo dohodu o rozvázání pracovního poměru. To, zda je pracovní poměr ukončen dohodou či výpovědí může mít vliv i na výši podpory v nezaměstnanosti.

Podpis dohody by měl zaměstnanec vždy důkladně zvážit a podepsat ji pouze v případě, kdy je pro něj výhodná. Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru se totiž, oproti neplatné výpovědi, prokazuje velmi obtížně.

Zamyslete se: Řešila jste někdy ukončení pracovního poměru dohodou?

3.4 OCHRANNÁ LHŮTA A OCHRANNÁ DOBA: JAK CHRÁNÍ ZAMĚSTNANCE?

Ochranná lhůta i ochranná doba ochraňují zaměstnance ve velmi specifických situacích, kdy jsou zranitelní a mohli by se snadno ocitnout bez práce či prostředků. Jak se tyto dva velmi podobné právní pojmy odlišují a na jaké okolnosti je lze vztáhnout?

3.4.1 Proti čemu a kdy chrání ochranná doba?

Ochranná doba se specificky **vztahuje na ochranu před výpovědí**. Zdaleka se netýká pouze těhotných žen. Zákaz výpovědi v ochranné době se vztahuje rovněž na

zaměstnance, který je uznán dočasně práce neschopným (pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li neschopnost jako bezprostřední následek jeho opilosti či užití návykových látek),

zaměstnance, který vykonává vojenského cvičení nebo službu v operačním nasazení ode dne, kdy mu doručen povolávací rozkaz, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů služby,

- zaměstnance dlouhodobě plně uvolněného pro výkon veřejné funkce,
- zaměstnankyni či zaměstnance, kteří čerpají rodičovskou dovolenou,
- zaměstnance, který obvykle pracuje v noci a nyní je dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
- zaměstnance, který poskytuje dlouhodobou péči v případech podle zákona o nemocenském pojištění nebo pečuje o nemocné dítě mladší než 10 let.

Zajímavým způsobem s danými okolnostmi zamává situace, kdy sice zaměstnanci byla dána výpověď a on se v ochranné době nevyskytoval, nicméně poté nastane stav, který s ochrannou dobou souvisí a tento stav bude trvat déle než původně předpokládaná výpovědní doba.

Představme si příklad, kdy paní Markéta dostane zcela podle práva a v souladu se zákoníkem práce výpověď na konci června. Dvouměsíční výpovědní doba by jí tedy měla uplynout na konci srpna. 1. srpna ale její malá dcera vážně onemocní, následně musí na operaci, čeká ji dlouhodobý pobyt v nemocnici a poté i v lázních. To celé se protáhne až do poloviny listopadu. Pracovní poměr by tak skončil až v polovině prosince, po uplynutí zbytku výpovědní doby. Celý srpen totiž výpovědní doba dle původního plánu neběžela.

Podle zákoníku práce platí, že v situaci, kdy byla dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby, pak se tato ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Jedinou výjimku může učinit sám zaměstnanec, pokud sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

3.4.2 V čem se liší od ochranné doby ochranná lhůta?

Uvedené pojmy jsou pochopitelně často zaměňovány, neboť znějí téměř totožně. Pracovní právo s nimi ale spojuje odlišné situace. **Ochranná lhůta** je definovaná zákonem o nemocenském pojištění, týká se období po ukončení zaměstnání, **vztahuje se k nároku na nemocenskou či mateřskou** a slouží k tomu, aby osoba po ukončení zaměstnání neskončila bez finančních prostředků.

V případě **nemocenské trvá 7 kalendářních dní od zániku pojištění**. Pokud v této onemocníte, můžete čerpat nemocenskou.

Příklad:

Pan František dostal od zaměstnavatele výpověď, po níž následovala dvouměsíční výpovědní lhůta. Ke konci výpovědní lhůty pan František onemocněl. Představme si nyní tři varianty, jak jeho nemoc mohla probíhat.

Pan František onemocněl pět dní před uplynutím výpovědní doby a získal tak nárok na nemocenskou. Přitom ale platí, že v prvních dvou týdnech trvání dočasné pracovní neschopnosti platí nemocnému zaměstnavatel, a to formou náhrady mzdy za pracovní dny. Od 15. dne trvání pracovní neschopnosti vyplácí nemocenské OSSZ, a to za kalendářní dny (tj. včetně víkendů a svátků). Pan František tedy za prvních pět dní nemoci dostal zaplaceno od zaměstnavatele, následujících devět dní ovšem proplacených nijak neměl (nárok od zaměstnavatele s koncem

pracovního poměru zanikl a nárok na nemocenskou od státu v tu chvíli ještě nevznikl) a od 15. dne nemoci získal nárok na nemocenskou od státu (pokud by jeho nemoc trvala pouze šest dní, pak pětidenní platbou od zaměstnavatele jeho nárok končí).

V druhém případě pan František onemocněl 14 dní před koncem výpovědní doby. Celou tuto dobu mu pokryla náhrada mzdy od zaměstnavatele a první den po ukončení pracovního poměru (a současně 15. den nemoci) navázala "výplata" nemocenských dávek.

Ve třetím případě onemocněl pan František až šest dní po ukončení pracovního poměru. Stále se tím ještě vešel do sedmidenní ochranné lhůty, a za předpokladu, že by jeho nemoc trvala déle než 14 dní, pak bude mít od 15. dne rovněž nárok na nemocenské dávky.

Pro nárok na mateřskou se pak uplatní **lhůta podstatně delší v délce 180 dní** (tedy 6 měsíců) po skončení výdělečné činnosti, která znamenala účast na nemocenském pojištění. To je logicky dáno délkou těhotenství, která činí přibližně 280 dní. Typicky tedy tato ochrana dopadá na situace, kdy **žena otěhotní v období, kdy má pracovněprávní poměr založený pracovní smlouvou, která je z nějakého důvodu vypovězena** (připomeňme, že ze strany zaměstnavatele je v této době zaměstnankyně takřka "nevyhoditelná"). Pokud tedy v období do 180 dní po ukončení pracovního poměru žena porodí, pak jí díky této ochranné lhůtě zůstane nárok na mateřskou dovolenou zachován.

Pro ochrannou lhůtu se uplatní ještě doplňkové pravidlo, že pokud by byla účast na pojištění kratší než 180 dní (event. kratší než 7 dní u nemocenské), ochranná lhůta se zkrátí. Pokud by tedy pracovní poměr trval pouze 60 dní, pak ochranná lhůta ve vztahu k mateřské dovolené činí rovněž pouze 60 dní.

3.4.3 Kdy se ochranná lhůta neuplatní?

Ochranná lhůta se nevztahuje na všechny situace bez výjimky. Typicky **neplatí pro osoby pobírající starobní důchod či invalidní důchod III. stupně**, dále u žáků a studentů, kdy zaměstnání spadá do období školních prázdnin. Nevztahuje se ani na práci na dohodu o provedení práce a v některých dalších situacích, kdy tak stanoví zákon.

Úkol: Shrňme si společně proti čemu a kdy chrání ochranná doba. 😊

3.5 JAK SE BRÁNIT DISKRIMINACI NA PRACOVIŠTI

Berete za svou práci o mnoho tisíc méně než váš kolega? Neumožňují vám chodit na školení, zatímco Vaše kolegyně je na něm každý měsíc? Všichni ostatní mají služební telefon, zatímco Vám bylo doporučeno hradit si pracovní hovory ze svého? Dost možná jste se stala obětí diskriminace na pracovišti. Jak jí poznat a jak se proti ní bránit?

Zamyslete se: Setkala jste se někdy s diskriminací na pracovišti? A řešila jste jí? 😊

3.5.1 Co se rozumí přímou a nepřímou diskriminací?

Základními *druhy diskriminace jsou přímá a nepřímá*. **Přímá diskriminace** znamená, že je **s jednou osobou zacházeno hůře než s jinou ve srovnatelné situaci**, a to například z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, víry, světového názoru, pohlaví, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Její typickou ukázkou jsou platové rozdíly mezi muži i ženami, které ještě stále na některých pracovištích přetrvávají. Jedná-li se o rozdílnou mzdu za stejnou práci, vykonávanou za stejných podmínek, pak se s vysokou pravděpodobností o diskriminaci jedná. V posledních letech se platový náskok mužů pozvolna snižuje, nicméně podle údajů statistického úřadu z loňského roku stále přetrvává v tomto ohledu diskriminace žen, které čelí platové nerovnosti ve výši třináct procent.

Nepřímá diskriminace je zákeřnější. Je to jednání, kdy zaměstnavatel jedná **zdánlivě v mezích práva**, ale ve svých důsledcích je zaměstnanec diskriminován. Zvolí se totiž zdánlivě **neutrální kritérium** (například zákaz nosit pokrývku hlavy, který dopadá na všechny), ale ve svém důsledku se týká především určitých lidí (těch, kteří z důvodu určitého vyznání pokrývku hlavy nosí stále). Je ale třeba odlišit situace, kdy z objektivních důvodů jsou takové zákazy na místě, ať už z důvodů bezpečnosti či například hygieny v nemocnicích.

Za nepřímou diskriminaci se považuje i odmítnutí či opomenutí přijmout přiměřená opatření pro zajištění přístupu zdravotně postižených osob. O takovou diskriminaci by však nešlo, kdyby nějaké toto opatření bylo příliš velké zatížení pro zaměstnavatele. Většinou se jedná o náklady, které by převýšily užitek, který by z toho zdravotně postiženým mohl plynout.

3.5.1.1 Sexuální obtěžování

Dalšími formami diskriminace může být sexuální obtěžování a pronásledování. Obtěžování může mít mnoho různých podob, od **verbálního po psaný projev, gesta nebo chování**, ale musí být dostatečně závažné a vytvářet zastrašující, ponižující nebo urážlivou atmosféru. Není třeba se bát ženě (či muži) podržet dveře či pomoci do kabátu, jak se někteří lidé pod vlivem mediálních kauz obávají. Specifickou, ale naštěstí méně častou situací je **sexuální nátlak**, kdy je určitá výhoda na pracovišti (prémie, postup) přímo spojena s nějakou formou sexuální spolupráce.

3.5.1.2 Šikana na pracovišti

Zákeřnou formou diskriminace je dlouhodobá šikana na pracovišti. Té se mohou dopouštět kolegové systematickým vyřazováním určité osoby z kolektivu, jejím zesměšňováním a ponižováním. V odborné terminologii se takové chování označuje jako **mobbing**. Dopouští-li se ho navíc šéf dotyčné či dotyčného, pak jej označujeme jako **bossing**. Osobní hranice každého člověka (jak pachatele, tak oběti) v takovéto situaci se mohou

značně lišit, takže co je pro jednoho zcela nevinný žert, může představovat pro jiného dlouhodobý stres. Dokázat, že se nejednalo o vtípky, ale skutečně o závažnou šikanu je ovšem složité.

3.5.1.3 Pozitivní diskriminace

Zákonem přípustnou formou rozdílného zacházení je takzvaná pozitivní diskriminace. Je jí chování či postup, který má de facto **odvrátit stávající nerovný stav**. Příkladem pozitivní diskriminace je situace, kdy dáme ve výběrovém řízení ze dvou stejně kvalifikovaných kandidátů přednost muži, neboť na pracovišti je na stejných pozicích aktuálně zaměstnáno mnohem více žen.

Jak se proti diskriminaci bránit si uvedeme níže.

Zamyslete se: Než si uvedeme, jak se proti diskriminaci bránit, prosím zamyslete se, jak byste v takovém případě postupovala vy.

3.6 NEVYPLACENÍ MZDY ZAMĚSTNAVATELEM: JAK POSTUPOVAT?

Nevyplacení mzdy sice není trestným činem, ale je porušením povinností zaměstnavatele. V zákoně je totiž jasně stanoveno, že zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda. Pokud vám tedy nepřišla výplata, je třeba situaci řešit. Možností máte hned několik, a navíc vás chrání také úřad práce. Co konkrétně dělat a jak postupovat?

3.6.1 Povinnosti zaměstnavatele

Zákoník práce jasně stanoví, že zaměstnanci za vykonanou práci přísluší mzda. Mzda musí být jasně stanovena, a to buď v pracovní smlouvě, vnitřním, předpisem nebo mzdovým výměrem. Zaměstnavatel má v tomto případě povinnost vydat Vám v den nástupu do práce **písemný mzdový výměr**, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy.

Ohledně splatnosti pak zákon říká, že mzda musí být vyplacena **nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu** nebo plat nebo některou jejich složku. Toto tedy v praxi znamená, že zaměstnavatel Vám musí vyplatit mzdu za odpracovaný měsíc nejpozději do konce následujícího

kalendářního měsíce. Tento termín se označuje jako **termín splatnosti mzdy**. Je stanovený zákonem a je tedy termínem, od kdy dochází porušení zákona a kdy můžete začít podnikat právní kroky. Pokud vám do tohoto termínu mzda nepřijde, dochází tím totiž k **porušení pracovní smlouvy** a zaměstnavatel se stává vaším dlužníkem.

V praxi to vypadá tak, že pokud jste odpracovali celý leden, vaše právo na mzdu za leden vzniká k 31. lednu. Zaměstnavatel pak musí tuto mzdu vyplatit nejpozději do konce února, protože poslední den února je termínem splatnosti mzdy.

Nejčastěji ale **výplata probíhá v polovině měsíce**, obvykle 15. nebo 20. den. Tento den se označuje jako termín **výplaty mzdy** a je obvykle stanovený ve vaší pracovní smlouvě.

3.6.2 Jak dostat dlužnou mzdu

Pokud vám nebude mzda vyplacena v termínu splatnosti, je čas začít jednat. Zákon vám v tomto případě poskytuje slušnou ochranu. Pojďme se tedy podívat na to, jak byste měla postupovat.

3.6.2.1 Zkuste se domluvit

Pokud má Váš zaměstnavatel jen pár dní zpoždění a jste s ním v kontaktu, zkuste se s ním nejdříve normálně domluvit. Občas se stane, že se třeba v účetnictví vyskytne problém a **nevyplacená mzda je pouhým nedorozuměním**. V případě, že vám však zaměstnavatel mzdu nevyplatil do termínu splatnosti, je čas mu poslat **písemnou výzvu k zaplacení dlužné mzdy**.

3.6.2.2 Pošlete mu písemnou výzvu

Písemná výzva by měla obsahovat **informace o výši dlužné částky a období, za které vznikla.** Je dobré rozepsat, za co vám konkrétně zaměstnavatel dluží. Nezapomeňte přitom zahrnout i případné příplatky za práci (např. za práci v noci, o víkendu nebo práci přesčas). Do písemné výzvy zahrňte také informace o **datu a způsobu úhrady** (zvolte konkrétní termín od doručení výzvy – například 7 nebo 14 dnů).

Dále se vám do výzvy vyplatí zahrnout také informaci o tom, **co se bude dít, pokud zaměstnavatel dluh nezaplatí**. Tedy, že se třeba obrátíte na inspektorát práce nebo budete částku vymáhat soudní cestou.

Nezapomeňte písemnou výzvu poslat doporučeně, abyste měli jistotu, že ji váš zaměstnavatel skutečně dostal.

V případě, že písemná výzva nezabere a zaměstnavatel družnou mzdu neuhradí, nastává čas na další kroky.

3.6.2.3 Podejte podnět na inspektorát práce

Obraťte se na místně příslušný oblastní inspektorát práce s podnětem ke kontrole vašeho zaměstnavatele. Můžete jej podat **písemně, ústně nebo telefonicky**. Podnět je dobré doplnit o kopie dokumentů týkajících se vašeho pracovního poměru (např. pracovní smlouvy a mzdového výměru).

3.6.2.4 Podejte žalobu

Dalším krokem je poslat zaměstnavateli předžalobní výzvu. Ta slouží především jako **poslední varování před žalobou**, aniž byste ovšem museli platit soudní poplatek a riskovat v krajním případě hrazení nákladů sporu protistraně.

Pokud zaměstnavatel na předžalobní výzvu nereaguje, podejte na něj žalobu na zaplacení dlužné částky. S tou si možná raději nechte poradit od advokáta.

Pokud bude žaloba úspěšná, rozhodne soud o tom, že vám musí zaměstnavatel **dlužnou mzdu uhradit do 15 dnů od doručení rozsudku**. V případě, že by se tak nestalo, je třeba se obrátit na exekutora. Ten začne dlužnou mzdu po zaměstnavateli vymáhat.

3.6.2.5 Co když je zaměstnavatel v insolvenci?

Bohužel není neobvyklé, že zaměstnavatel neplatí mzdu jednoduše z toho důvodu, že na ní prostě nemá, protože je zadlužený. To si ověříte v insolvenčním rejstříku - https://isir.justice.cz/isir/common/index.do. Pokud proti němu bylo zahájeno insolvenční řízení, **nemusíte svou pohledávku (dlužnou mzdu) nikde oznamovat**. Vyplývá totiž automaticky z účetnictví nebo daňové evidence zaměstnavatele. Pokud ale chcete mít jistotu, přihlásit jí můžete. K tomu využijte formulář - https://isir.justice.cz/isir/common/stat.do?kodStranky=FORMULAR „Přihláška pohledávky“ na stránkách Insolvenčního rejstříku. Termín máte **do dvou měsíců od vyhlášení úpadku**.

Pokud zaměstnavatele v insolvenčním rejstříku nenajdete, ale máte podezření, že je v platební neschopnosti, můžete vy sama k soudu **podat insolvenční návrh**. Zálohu na náklady insolvenčního řízení jakožto zaměstnanec neplatíte. K tomu, aby bylo insolvenční řízení zahájeno je nutné, aby měl zaměstnavatel **více než dva věřitele** (osoby, kterým dluží peníze) a uběhlo **více než 30 dnů od data splatnosti**.

Následně může být zahájeno insolvenční řízení nebo vyhlášena ochranná doba, tzv. moratorium. Ta trvá 3 měsíce a slouží k tomu, aby zaměstnavatel zaplatil své dluhy.

3.6.2.6 Obraťte se na úřad práce

Jakmile dojde k vyhlášení moratoria nebo zahájení insolvenčního řízení, můžete se obrátit na úřad práce s žádostí o uspokojení mzdových nároků - https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zadost-o-uspokojeni-mzdovych-naroku. Tu je třeba podat **písemně na kterémkoliv úřadu práce**. Nejpozdější termín pro uplatnění nároků je **5 měsíců a 15 kalendářních dnů** po zveřejněni informací o možnosti uplatnění mzdových nároků na úřední desce (tedy od vyhlášení moratoria nebo oznámení zahájení insolvenčního řízení).

Mzdový nárok je možné uplatnit maximálně na **3 kalendářní měsíce** vaší práce. Za jeden měsíc práce vám úřad práce vyplatí mzdu ve výši odpovídající **maximálně jeden a půl násobku průměrné mzdy v minulém roce**.

3.6.2.7 Okamžité zrušení pracovního poměru

S nevyplacenou mzdou vám vzniká právo na **okamžité zrušení pracovního poměru**. Toho můžete využít **15 dnů po termínu splatnosti** mzdy a musíte jej podat **písemně**, jinak neplatí. V tomto případě vám od zaměstnavatele náleží náhrada mzdy ve výši vašeho průměrného výdělku, která odpovídá délce výpovědní lhůty (obvykle 2 měsíce).

3.6.2.8 Shrnutí

Nevyplacení mzdy zaměstnavatelem je vážným porušením jeho povinností. Je důležité **reagovat včas** a využít dostupné možnosti, jako je **podání podnětu inspektorátu práce**, či případně **podání žaloby**. Zároveň můžete využít také **uspokojení mzdových nároků od úřadu práce a okamžitě zrušit pracovní poměr**.

Úkol: Zkuste si vyjmenovat, jak postupovat v případě nevyplacení mzdy. 😊

3.7 JAK SE BRÁNIT PROTI PORUŠENÍ ZÁKONÍKU PRÁCE?

Nejsnazším způsobem, jak se bránit proti porušení zákoníku práce ze strany zaměstnavatele, je obrátit se na advokáta, což ale jistě samozřejmě víte. Pojďme si představit bezplatné způsoby obrany svých práv.

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je vhodné požádat nejprve o pomoc příslušný odborový orgán. Tomu je v zákonem dána pravomoc projednávat stížnosti zaměstnanců na výkon práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Zamyslete se: Působí u Vašeho zaměstnavatele odborová organizace?

1. Pokud se domníváte, že u vašeho zaměstnavatele dochází k porušení pracovněprávních předpisů formou diskriminace, můžete podat stížnost nebo podnět k prošetření události na příslušném oblastním inspektorátu práce nebo na Státním úřadu inspekce práce - https://www.suip.cz/.
2. Pro ochranu je možné obrátit se na Ministerstvo spravedlnosti a externí oznamovací systém, https://oznamovatel.justice.cz/chci-podat-oznameni/ - dle zákona o ochraně oznamovatelů bude rovněž chráněna Vaše totožnost jako oznamovatele.

3.8 MOBBING NA PRACOVIŠTI: JAKÉ JSOU POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE?

Mobbing je šikana na pracovišti mezi zaměstnanci. Zahrnuje slovní i fyzické útoky a každý zaměstnavatel má ze zákona povinnost své zaměstnance před šikanou chránit. Jak přistoupit k prevenci mobbingu a kdy smíte dát výpověď kvůli šikaně?

3.8.1 Co je mobbing?

Mobbing (šikana na pracovišti mezi kolegy) je systematický a opakovaný tlak na zaměstnance ze strany ostatních pracovníků. Mobbing na pracovišti zahrnuje různé formy **obtěžování**, **diskriminace**, **ponižování** nebo **izolace**. Spolupracovníci oběť uráží, znemožňují jí vykonávání zadaných úkolů, šíří o ní záměrně pomluvy, vyhrožují jí nebo ji **sexuálně obtěžují**.

Cílem mobbingu je **oslabit psychické i fyzické zdraví a pracovní schopnosti** oběti. Mobbing může vést k závažným zdravotním problémům, jako je stres, úzkost, deprese, nebo dokonce sebevražedné sklony a bývá jedním z faktorů fluktuace ve firmě.

3.8.2 Právní rámec šikany na pracovišti mezi kolegy

V České republice není mobbing explicitně definován v jednom konkrétním zákoně. Nicméně pokrývá ho hned několik právních předpisů, které chrání zaměstnance před šikanou na pracovišti.

Povinnost zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí

Podle Zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit, aby pracoviště bylo bezpečné a neohrožovalo zdraví zaměstnanců. To zahrnuje prevenci šikany a násilí na pracovišti.

Povinnost přijmout opatření proti diskriminaci a šikaně

Dále musí zaměstnavatel přijmout opatření k zamezení diskriminace na pracovišti, tudíž musí zamezit i šikaně. Je povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci.

Povinnost vyšetřit stížnosti

Zaměstnavatel je povinen řádně vyšetřit jakékoli stížnosti na šikanu. Musí zajistit, aby byly stížnosti nestranně a důkladně prozkoumány, a případně přijmout nápravná opatření.

Povinnost školit zaměstnance

Zaměstnavatel je rovněž povinen pravidelně školit zaměstnance v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, což zahrnuje i informace o tom, jak rozpoznat a reagovat na šikanu.

Povinnost zavést vnitřní předpisy

Zaměstnavatel by měl mít interní předpisy a postupy, které řeší problematiku šikany na pracovišti. Tyto předpisy by měly být součástí pracovního řádu nebo etického kodexu společnosti.

Povinnost spolupracovat s odbory

Pokud ve firmě působí odborová organizace, má zaměstnavatel povinnost s ní spolupracovat na zajištění ochrany zaměstnanců před šikanou a na řešení případných stížností.

Povinnost kompenzace za újmu

Pokud zaměstnavatel nezabrání šikaně a zaměstnanec utrpí újmu, může být zaměstnavatel povinen poskytnout náhradu škody nebo nemajetkové újmy.

Podle **zákoníku práce** mají zaměstnanci právo na rovné zacházení, což zahrnuje ochranu před diskriminací a obtěžováním. **Zákon o inspekci práce** zavádí povinnosti zaměstnavatelů týkající se zajištění bezpečných a zdravých pracovních podmínek a **zákon o ochraně veřejného zdraví** zahrnuje ochranu před stresovými faktory na pracovišti, tedy před mobbingem.

Zamyslete se: Setkala jste se někdy s šikanou na pracovišti? Ať už se týkala Vás nebo někoho z Vašich kolegů?

Zamyslete se: Existují u Vás na pracovišti nějaké vnitřní předpisy týkající se ochrany zaměstnanců před šikanou?

3.8.3 Co říkají o mobbingu statistiky

Jak roste napětí a agrese ve společnosti, stoupá i počet konfliktů na pracovištích. Šikana se netýká pouze nevyspělých jedinců ve školách, ale objevuje se víceméně v každém kolektivu, pracovní nevyjímaje. Není divu, že nejen v Česku se o této problematice hovoří stále častěji a stává se předmětem zájmu nejen odborníků, ale i širší veřejnosti.

Podle nejnovějších průzkumů má mobbing na pracovišti narůstající tendenci. Studie ukazují, že přibližně **10 až 15 % zaměstnanců zažije mobbing** alespoň jednou za svou kariéru. Konkrétně z průzkumu, který provedla v roce 2022 společnost STEM/MARK, jasně vyplývá, že **13 % českých zaměstnanců se setkalo s nějakou formou šikany** na pracovišti. Další studie potvrzují, že mobbing má negativní dopad nejen na oběti, ale i na celou organizaci, včetně snížené produktivity, vyšší fluktuace zaměstnanců a zvýšených nákladů na zdravotní péči.

3.8.4 Povinnosti zaměstnavatele v případě mobbingu

Pokud zaměstnavatel obdrží stížnost na šikanu na pracovišti, měl by jednat rychle a objektivně. Jaké kroky by měl podniknout?

Vyšetřování a dokumentace

Po obdržení stížnosti by měl zaměstnavatel podrobit celou záležitost důkladnému šetření. Měl by provést rozhovory s obětí, se svědky i s osobami obviněnými z šikany. Všechny informace a případné důkazy by měl pečlivě **zdokumentovat a uschovat** pro případ, že by bylo potřeba předat je orgánům činným v trestním řízení.

Ochrana oběti

Zároveň by měl zaměstnavatel přijmout opatření na ochranu oběti. Celá záležitost by samozřejmě až do vyjasnění měla probíhat „za zavřenými dveřmi“. V případě potřeby by měl **poskytnout oběti odpovídající podporu**, například formou právního nebo terapeutického poradenství. Také může rozhodnout o dočasném přemístění zúčastněných, aby se zabránilo jejich dalšímu kontaktu, než se celá situace prošetří.

Přijetí opatření

Na základě výsledků vyšetřování by měl přijmout vhodná **opatření jako disciplinární trest pro agresora**, změny v pracovních postupech nebo další preventivní opatření, která **zabrání opakování** podobné situace. Nic se nemá přehánět, opatření by měla být přiměřená závažnosti incidentu a měla by působit především preventivně.

Komunikace a zpětná vazba

Zaměstnavatel by měl průběžně informujte oběť i ostatní zainteresované strany o postupu vyšetřování a přijatých opatřeních. Díky kvalitní zpětné vazbě **by měl udržet u svých zaměstnanců pocit důvěry v proces** a ukázat, že se opravdu snaží celý incident spravedlivě vyřešit a zabránit jeho opakování.

3.9 OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM. KDY JE TO MOŽNÉ A JAK NA TO?

Takzvanou výpověď na hodinu můžete od svého zaměstnavatele dostat třeba v případě hrubého porušení vašich pracovních povinností. Věděli jste však, že i vy jako zaměstnanec, máte v určitých případech možnost dát okamžitou výpověď? Konkrétně se jedná o situaci, kdy vám zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo v případě, že jste přišli o zdravotní způsobilost k výkonu práce.

3.9.1 Kdy můžete dát okamžitou výpověď?

Zákoník práce stanoví, že zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že mu **zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo ze zdravotních důvodů**. Okamžitou výpověď je ale třeba podat **do 2 měsíců** ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl, nebo nejpozději pak **do 1 roku** ode dne, kdy tento důvod vznikl. Pojďme se na obě situace podívat blíž:

3.9.2 Nevyplacení mzdy

Okamžitá výpověď ze strany zaměstnance je možná, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část **do 15 dnů po uplynutí období splatnosti**. Zaměstnavatel má totiž svému zaměstnanci povinnost vyplatit za jeho práci mzdu, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Toto pravidlo přitom platí i v případě, že vám zaměstnavatel nevyplatil jen část mzdy (například příplatky za práci v noci).

Pokud jste tedy odpracovala celý červenec, musí vám zaměstnavatel vyplatit mzdu nejpozději 31. srpna. Pokud mzdu nevyplatí, porušuje pracovní smlouvu a zákon a vám vzniká **nárok na okamžité zrušení pracovního poměru**. Pro podání okamžité výpovědi je ale třeba počkat ještě **15 dnů od uplynutí data splatnosti**. V našem příkladu byste tedy okamžitou výpověď mohli podat až 15. září.

Kromě toho existují také způsoby, jak dlužnou mzdu dostat. Zaměstnavateli můžete poslat **písemnou výzvu** s informacemi o dlužné částce a obdobím jejího vzniku. Pokud ta nezabere, máte dále možnost podat žalobu, nahlásit ho na inspektorát práce a obrátit se na úřad práce s žádostí o uspokojení mzdových nároků.

3.9.3 Zdravotní důvody

Zákon stanoví, že zaměstnanec může dát okamžitou výpověď v případě, že podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví** a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku **výkon jiné pro něho vhodné práce**.

Jak ze zákona vyplývá, zaměstnavatel by vám měl v případě vaší zdravotní nezpůsobilosti **najít jinou vhodnou práci**. Příkladem může být situace, kdy zaměstnanec pracuje ve výrobě jako mechanik. Kvůli zdravotním problémům s páteří však ztratí zdravotní způsobilost k vykonávání fyzicky náročné práce. Jeho zaměstnavatel jej proto přeřadí na administrativní pozici ve skladu, kde může vykonávat práci, kterou je schopen zdravotně zvládat.

Důležitou informací je, že máte v tomto případě **povinnost přeřazení na jinou práci přijmout**. Samozřejmě můžete dát výpověď, ale pouze klasickou (nikoliv okamžitou) a bez nároku na odstupné.

Samozřejmě se může také stát, že zaměstnavatel pro vás jinou práci mít nebude, a to je právě ta situace, kdy **máte možnost podat okamžitou výpověď**. Navíc také platí, že od předložení lékařského posudku již nemusíte vykonávat dosavadní práci, která škodí vašemu zdraví, a máte nárok na **náhradu mzdy odpovídající výši vašeho průměrného výdělku**. Tento nárok máte až do té doby, dokud vás zaměstnavatel nepřeřadí na jinou práci nebo do ukončení pracovního poměru.

3.9.4 Jak ukončit pracovní poměr okamžitě?

Okamžitá výpověď **musí být písemná**. Pokud byste ji podala ústně, je neplatná. Zároveň je dobré ji nechat poslat **doporučeně poštou**, abyste měla důkaz o tom, že ji váš zaměstnavatel skutečně dostal. Platit začíná hned, jakmile je zaměstnavateli doručena. Zároveň by vaše výpověď **měla obsahovat určité informace:**

Identifikace zaměstnance: Vaše jméno a příjmení, datum narození, bydliště atd. Pokud máte ve firmě přidělené identifikační číslo, pak uveďte i to.

Identifikace zaměstnavatele: Uveďte název firmy nebo organizace, případně také její IČO.

Formulace důvodu výpovědi: Ze zákona máte povinnost skutkově vymezit důvod výpovědi. To znamená, že musíte uvést dostatečné informace o důvodu, proč jste se rozhodla ukončit pracovní poměr. Pokud pracovní poměr končíte z důvodu zdravotní indispozice, měla byste popsat povahu tohoto zdravotního stavu. Stejně tak je nutné jako důvod uvést nevyplacení mzdy zaměstnavatel s dalšími informacemi (např. výše nevyplacené částky, datum apod.) Důležité v tomto případě je, aby formulace byla jasná a specifická, aby nebylo možné ji zaměnit s jinými důvody nebo interpretovat nejednoznačně.

Datum, místo, podpis: Na konci výpovědi by mělo být uvedeno místo a datum sepsání výpovědi a váš podpis.

3.9.5 Okamžitá výpověď – vzor – odkaz na přílohu č. 1

3.9.6 Jaké máte nároky?

Pokud podáte okamžitou výpověď máte nárok na náhradu mzdy ve výši vašeho průměrného výdělku za dobu, která **odpovídá délce výpovědní doby**. Výpovědní lhůta standardně činí **dva měsíce**, pokud ale máte ve smlouvě sjednanou delší výpovědní dobu, pak platí tato doba.

3.9.7 Shrnutí

Zaměstnanec má právo na okamžitou výpověď, pokud zaměstnavatel **nevyplatí mzdu včas nebo pokud zdravotní důvody znemožňují pokračování v práci**. V případě nevyplacení mzdy musí být zaměstnavateli poskytnuto **15 dnů na řešení situace po uplynutí splatnosti**. Výpověď ze zdravotních důvodů lze podat **na základě lékařského posudku**, pokud zaměstnavatel nenabídne **vhodnou alternativní práci do 15 dnů**. Okamžitá výpověď musí být **písemná** a musí obsahovat **specifický důvod jejího podání**.

Úkol: Pokuste se shrnout důvody okamžité výpovědi a jak postupovat 😊

3.10 Práce na zkrácený úvazek: Kdy na ní máte ze zákona nárok?

Zkrácené úvazky získávají stále více na popularitě. Přesto se jim někteří zaměstnavatelé vyhýbají jako čert kříži. Věděli jste ale, že za určitých situacích máte na částečný úvazek nárok a zaměstnavatel jej nemůže bezdůvodně odmítnout? Přečtěte si, kdy vám nárok vzniká a jak zkrácený úvazek upravuje naše legislativa.

3.10.1 Co je to práce na zkrácený úvazek

Práce na zkrácený nebo také částečný úvazek je forma zaměstnání, při které **zaměstnanec pracuje méně hodin než standardní pracovní týden**, který je standardně nastaven na 40 hodin (s výjimkou směnných provozů, prací pod zemí apod. kdy je týdenní pracovní doba zkrácená na 37.5 nebo 38,75 hodin). Zkrácený úvazek je tedy **pracovní doba kratší než 40 hodin týdně**. Nejčastěji se ale v praxi setkáme s prací na půl úvazku, tedy 20 hodinami týdně a tříčtvrtečním pracovním úvazkem, tedy prací na 30 hodin týdně.

Kdo má nárok na zkrácený pracovní úvazek

Nárok na částečný úvazek mají dle zákoníku práce **celkem tři skupiny osob:**

1. těhotné ženy,
2. osoby pečující o dítě do věku 15 let a

3. osoby pečující o jinou osobu se závislostí na cizí pomoci ve druhém až čtvrtém stupni.

Pokud patříte do jedné z těchto skupin, pak vám **zaměstnavatel musí vyhovět a zkrácený úvazek nabídnout**. Odmítnou může pouze v případě, že by tímto krokem došlo k **výraznému narušení pracovního provozu**. Přesně důvody zákon nestanovuje, zaměstnavatel je ale musí doložit a musí být relevantní. Za relevantní se bere například důvod, že vykonáváte velmi specifickou, kvalifikovanou práci, u které by bylo velmi těžké najít náhradu. Relevantním důvodem naopak nebude prostý důvod, že by musel váš zaměstnavatel přijat dalšího zaměstnance na poloviční úvazek, aby zastal polovinu vaší práce.

3.11 DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE (DPP) 2024: PODMÍNKY, ODVODY, DOVOLENÁ

Hledáte flexibilní krátkodobou práci a přemýšlíte jaká právní forma je pro ni vhodná? Snadnou cestou, jak takovou krátkodobou práci zprostředkovat, je uzavřít některou ze dvou typů pracovněprávních dohod. Tedy například dohodu o provedení práce. Co si při uzavírání ohlídat a v čem jsou její výhody?

Základní znaky DPP

- Maximálně 300 hodin u jednoho zaměstnavatele.
- Výše odměny není nijak omezena.
- Musí být sjednána písemně.
- Výpovědní lhůta je 15 dní.
- Vztahuje se na ní minimální mzda.

- Sociální a zdravotní platíte jakmile dosáhnete 10 000 korun za měsíc.
- Po odpracování určité doby máte nárok na dovolenou.

Obecně sice platí i na práci na DPP řada ustanovení zákoníku práce, ten ale (stejně jako u dohody o pracovní činnosti) výslovně **vyjímá určité věci, typické pro zaměstnanecký poměr, jako jsou:**

- převedení na jinou práci a přeložení či dočasné přidělení,
- odstupné,
- pracovní doba a doba odpočinku s tím, že výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během po sobě jdoucích 24 hodin,
- překážky v práci na straně zaměstnance,
- skončení pracovního poměru,
- odměňování s výjimkou minimální mzdy,
- cestovní náhrady.

Úkol: Pojďme si shrnout základní znaky DPP.

3.11.1 DPP a omezení počtu hodin

Na DPP **nesmíte odpracovat více než 300 hodin pro jednoho zaměstnavatele za kalendářní rok**. Tato dohoda je tedy vhodná zejména pro krátkodobé nebo jednorázové práce, které nepřekročí uvedený limit hodin.

Pokud jsou odpracovány hodiny nad rámec tohoto limitu, je nutné zvolit jiný typ pracovního vztahu, například dohodu o pracovní činnosti (DPČ) nebo klasickou pracovní smlouvu.

3.11.2 DPP a sociální a zdravotní pojištění

Je-li **měsíční odměna z DPP menší než 10 000 Kč u jednoho zaměstnavatele, neplatí se sociální ani zdravotní pojištění.** Platí to ovšem i v případě, kdy jeden zaměstnanec má uzavřeno více dohod s různými zaměstnavateli a celkový příjem z nich nepřesahuje 10 000 Kč.

Pokud ale neplatíte zdravotní pojištění z jiného důvodu (například jako zaměstnanec), stáváte se tím pádem z pohledu pojišťovny takzvanou osobou bez zdanitelných příjmů a v takovém případě si musíte platit zdravotní pojištění zvlášť. Jeho **výše pro OBZP rok 2024 je 2 552 korun měsíčně** a je splatné vždy do osmého dne následujícího měsíce, například za březen do osmého dubna. Počítá jako 13,5 % z vyměřovacího základu, kterým je aktuální minimální mzda. Sociální pojištění si platit nemusíte, ale je třeba brát potaz v to, že doba, po kterou si pojištění neplatíte se nepočítá do doby pojištění pro přiznání důchodu.

Při překročení částky 10 000 měsíčně se však již pojistné platí, sazba zdravotního pojištění činí 4,5 procenta a sazba sociálního pojištění 6,5 procenta.

3.11.2.1 Příklad dohody pana Jiřího

*Pan Jiří vykonává pro vzdělávací centrum práci na základě dohody o provedení práce v rozsahu **100 hodin v kalendářním roce 2024**. Práce spočívá v instalaci, nastavení, úpravě a aktualizaci vzdělávacích programů a osobních účtů vyučujících. **Dohodnutá hodinová sazba je 700 Kč.** Pan Jiří si tak na základě dohody o provedení vydělá **70 000 Kč za rok**. Vzhledem k tomu, že jde o pravidelnou činnost, fakturuje si pan Jiří **každý měsíc zhruba 5800 Kč**. Z této odměny **neplatí sociální ani zdravotní pojištění**.*

*Pan Jiří ale **pracuje na základě dohody o provedení práce také pro další zaměstnavatele** – mezi klienty má kromě vzdělávacího centra také vysokou školu a státní úřad. Pro vysokou školu pracuje na základě dohody o provedení práce s **měsíční odměnou 9 000 Kč**, pro státní úřad pracuje na tutéž dohodu s **měsíční odměnou 8 500 Kč**. Ve výše zmíněném vzdělávacím centrum získá **každý měsíc přibližně 5800 Kč**. Celková výše měsíčních příjmů je tedy **23 300 Kč**. Protože ani u jednoho zaměstnavatele **nepřesahuje 10 000 Kč, nemusí odvádět z těchto sociální ani zdravotní pojištění**. Pan Jiří si ovšem platí zdravotní pojištění sám jako OBZP.*

To, že v celkovém úhrnu pracuje pan Jiří na dohody o provedení práce asi 600 hodin ročně vůbec nevadí, protože nepřekročil zákonný limit 300 hodin pro jednoho zaměstnavatele.

3.11.3 DPP a daň z příjmů

Rozhodující hranicí pro zdanění je skutečnost, zda jste u daného zaměstnavatele **podepsali růžové prohlášení k dani a rovněž hranice příjmu 10 000 Kč**.

V případě **nepodepsání** prohlášení k dani **a příjmu do 10 000 Kč**, se zdaňuje taková dohoda srážkovou daní ve výši 15 %. V takovém případě již nemusíte podávat daňové přiznání. Pokud jej ale podáte, je možné získat sraženou daň zpět tím, že uplatníte slevy na poplatníka za příslušné daňové období. Podle získaných příjmů za celý rok můžete mít nárok na daňovou vratku.

Pokud si vyděláte **více než 10 000 měsíčně a nemáte podepsané prohlášení k dani**, zdaňuje se DPP 15% zálohovou daní. Vy si ovšem u zaměstnavatele nemůžete uplatnit žádnou slevu, nicméně slevy na poplatníka můžete uplatnit v rámci daňového přiznání.

Pokud jste ale **podepsali** prohlášení k dani (lze mít podepsáno pouze u jednoho zaměstnavatele), **odvádí se daň zálohová ve výši 15 %**. Vy si můžete u daného zaměstnavatele uplatnit slevy, které se na vás vztahují. Daňové přiznání musíte podat, pokud pracujete během roku současně pro více zaměstnavatelů.

*Od prvního června 2024 dochází ke změně v platbách odvodů. **Ruší se hranice 10 000 a budou platit dva nové limity.** Pokud tyto limity dohodář překročí, bude muset platit odvody. První limit je stanoven na **25***

***% průměrné mzdy** v případě, že dohodář pracuje pouze u jednoho zaměstnavatele. A druhý limit je stanoven na **40 % průměrné mzdy** pro případ, kdy má dohodář zaměstnavatelů víc.*

3.11.4 DPP a dovolená

Od letošního roku mají lidé pracující na dohodu nárok na placenou dovolenou. Podmínky jsou přitom stejné jako u zaměstnání na hlavní pracovní poměr. Pro vznik nároku je tedy nutné, aby zaměstnanec **odpracoval minimálně čtyřnásobek své týdenní pracovní doby**, která u dohod představuje 20 hodin týdně. Druhou podmínkou je pak to, že **dohoda musí trvat minimálně 4 týdny**. To platí i pro dohody, které na sebe přímo navazují.

3.11.5 DPP a nemocenská

Je-li z vaší hrubé odměny odváděno sociální pojištění (tj. u měsíčního příjmu vyššího než 10 000 Kč u jednoho zaměstnavatele), potom vám **vzniká také nárok na nemocenské dávky**. Naopak pokud jsou vaše příjmy nižší a k odvodu nedochází, na nemocenskou mít nárok nebudete.

3.11.6 Výpověď DPP

V DPP může být uvedena doba, po kterou dohoda platí a s jejím uplynutím dochází i k automatickému ukončení pracovního poměru. To samé platí i v případě odpracování 300 hodin. Vypovědět dohodu je ale možné i dřív. Je zde však povinná **výpovědní lhůta 15 dní**. Ta začíná běžet, jakmile doručíte svému zaměstnavateli písemnou výpověď. Stejně tak to platí i pro zaměstnavatele. Ten vás může propusitt i bez důvodu, ale **jen v případě, že jste u něj pracovali méně jak 3 měsíce.**

Samozřejmě je možné také ukončit pracovní poměr okamžitě, **pokud se na tom dohodnou obě strany**. U takové dohody nesmí chybět identifikační údaje zaměstnance a zaměstnavatele, identifikace pracovního poměru a datum ukončení dohody.

3.11.7 DPP a novela zákoníku práce

Kromě změny hranice pro odvody a nárok na dovolenou dochází s novelou zákoníku práce ještě k **dalším změnám:**

3.11.7.1 Evidence dohod

Nově se musí zaměstnavatelé hlásit všechny uzavřené dohody na České správě sociálního zabezpečení. Je to z toho důvodu, aby **nedocházelo k podvodům ze strany zaměstnanců**. Jednoduše by totiž mohli u více zaměstnavatelů vydělat přes daný limit a neplatit tak sociální a zdravotní pojištění a daň.

Pro vás jako zaměstnance to znamená akorát to, že po vás při podpisu dohody bude chtít váš zaměstnavatel vyplnit a podepsat také **dokument o tom, zda pracujete na dohodu ještě u někoho**

jiného. V tuto chvíli se vám zatajovat další dohody, abyste trochu ušetřili na pojistném, opravdu nevyplatí.

Kvůli registraci se na vás totiž jednoduše přijde a budete pak muset pojistné doplatit nejen sami za sebe, ale za zaměstnavatele. Kromě klasických 7,1 % z příjmu tak budete muset zaplatit i 24,8 % za zaměstnavatele. A pokud byste náhodou nezaplatili, vznikl by vám dluh na zdravotním a sociálním pojištění. S tím se pak pojí i penále ve výši **0,0403 % z dlužné částky za každý započatý den.**

3.11.7.2 Mzda a pracovní benefity

Zaměstnavatel nesmí diskriminovat své dohodáře. To znamená, že jim musí náležet **stejná mzda jako zaměstnancům na plný úvazek**, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Toto pravidlo se přitom vztahuje i na poskytování pracovních benefitů ve formě stravenek, multisportky apod. Na ty by tedy dohodáři měli mít ze zákona stejný nárok jako zaměstnanci na plný úvazek.

Na dohody dále platí pravidla pro minimální mzdu. Zaměstnanec pracující na dohodu proto **musí dostat minimálně 112,50 korun za hodinu**. Co se však na dohody nevztahuje, je zaručená mzda.

3.11.7.3 Příplatky

Dohodáři také nově získávají právo na některé příplatky za práci. **Konkrétně se jedná o:**

- **Práci ve svátek**: Za tu náleží dohodáři příplatek nejméně ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku nebo placené náhradní volno. Směnu ve svátek přitom může dohodář dostat jen výjimečné z vážných důvodů. V případě, že svátek připadá na den, kdy by dohodář normálně pracoval, náleží mu náhrada mzdy jako klasickému zaměstnanci (např. v situaci kdy dohodář pravidelně pracuje úterky a čtvrtky a na jeden čtvrtek připadne svátek).
- **Práci v noci**: Dohodáři, který odpracoval určitou dobu mezi 22. až 6. hodinou náleží příplatek v minimální výši 10 % průměrného hodinového výdělku.
- **Práci v sobotu a neděli**: Dohodáři náleží příplatek v minimální výši 10 % průměrného hodinového výdělku.
- **Práci ve ztíženém pracovním prostředí**: Dohodáři náleží příplatek v minimální výši 10 % minimální hodinové mzdy za každý jeden zatěžující vliv.

Příplatky se určují podle pravidel o odměňování mzdou, a to i v případě, že je dohodář zaměstnaný ve veřejném sektoru a dostává plat.

3.11.7.4 Home office

Home office při práci na dohodu je nově **nutné stanovit písemně**. Zároveň jej může zaměstnavatel dohodáři nařídit jen výjimečné a musí mu **proplatit náklady**, které s ním souvisí (výdaje za energie apod.). Tato částka je stanovena paušálně na **4,60 korun za hodinu práce z domova**.

3.11.7.5 Seznámení s pracovní dobou

Zaměstnavatel musí dohodáře informovat o pracovním rozpisu nebo změnách, a to vždy **nejpozději tři dny před začátkem dané směny.** Zrušit směnu pak musí zaměstnavatel nejpozději 24 hodin před jejím začátkem jinak ji musí dohodáři proplatit.

3.11.7.6 Přechod na pracovní smlouvu

Jako dohodáři máte nově možnost požádat vašeho zaměstnavatele o převedení na hlavní pracovní poměr. **Musíte ale splnit několik podmínek:**

- Musíte mít odpracovaných minimálně 180 dní za posledních 12 měsíců.
- Vaše dohodová smlouva byla sjednaná na minimálně 12 měsíců.

Pokud o převedení na hlavní pracovní poměr požádáte, má váš zaměstnavatel **maximálně měsíc na to, aby vám odpověděl**. V případě, že vaši žádost zamítne, **musí k tomu mít důvod**.

3.11.8 Shrnutí

S limitem **300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatel**e a osvobozením od sociálního a zdravotního pojištění do měsíčního příjmu **10 000 Kč** nabízí DPP jednoduchou formu zaměstnání s minimálními administrativními nároky. **Novela zákoníku práce** pro rok 2024 přináší nárok na placenou dovolenou, povinnost hlásit uzavřené dohody na ČSSZ, a právo na příplatky za práci. Přestože DPP zůstává atraktivní pro svou flexibilitu, je důležité pečlivě zvažovat její výhodnost vzhledem k novým pravidlům a individuálním pracovním potřebám.

3.12 DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Zaměstnavatel vám nabízí dohodu o pracovní činnosti. Jedná se o výhodnou smlouvu především pro něj nebo může přinést výhody i vám? V našem článku se zaměříme i na možné alternativy a shrneme, jak je to se zdaněním tohoto typu smluv. Právní úprava dohody zaznamenala v poslední jistých změn.

Co charakterizuje dohodu o pracovní činnosti?

Dohoda o pracovní činnosti je jedním ze tří typů smluv, které jsou v pracovním právu nejvíce využívány. S oblibou ji zaměstnavatelé využívají na různé drobné pomocné činnosti, úklidové či manuální práce, případně dlouhodobé brigády, kdy zaměstnanec nevyžaduje dovolenou.

Pro dohodu o pracovní činnosti je charakteristické:

- na rozdíl od dohody o provedení práce **není omezena na 300 hodin** v kalendářním roce.
- limit v počtu hodin je naopak dán polovinou stanovené týdenní pracovní doby, který se hodnotí za dobu její platnosti, nejdéle za 52 týdnů. Jinými slovy,
- **nelze během doby této v průměru přesáhnout 20 hodin týdně** (pokud je například jeden týden odpracováno 30 hodin a jiný 10 hodin, pak je podmínka splněna).
- Povinnost platit pojištění vzniká tehdy, pokud váš hrubý měsíční příjem překračuje tzv. rozhodnou částku. Pokud částku 4000 Kč (platnou v roce 2024) překračujete, jste účastni nemocenského pojištění a odvádíte důchodové a zdravotní pojištění

Příklad: Dohoda o pracovní činnosti na údržbářské a zahradnické práce v areálu kláštera byla uzavřena s panem Richtrem od 1. dubna 2024 do 31. května 2024. Celkový počet odpracovaných hodin je stanoven na 160. Pan Honza v prvních dvou týdnech odpracoval 60 hodin (30 a 30 hodin), v následujících týdnech bylo již práce méně a každý týden pracoval zhruba šestnáct až sedmnáct hodin, proto v průměru splnil limity, které stanoví zákon pro DPČ.

3.12.1 Jaké výhody přináší dohoda o pracovní činnosti?

Na úvod si pojďme říci, že tento typ dohod se **vyplatí v prvé řadě firmám, tedy zaměstnavatelům**: nemusí poskytovat zaměstnanci dovolenou, v případě opravdu nízkých výdělků do 3 999 Kč měsíčně nemusejí odvádět sociální a zdravotní pojištění a na rozdíl od klasické pracovní smlouvy se mohou se zaměstnancem v podstatě kdykoliv rozloučit.

Je ve světle výše uvedeného tato dohoda vůbec v něčem výhodná i pro zaměstnance? I pro ně se **výhody** najdou, **zejména pro studenty (do 26 let) a seniory, kteří si chtějí přivydělat k důchodu**. Za obě tyto skupiny obyvatel platí automaticky zdravotní pojištění stát. Pokud mají výdělek ze závislé činnosti, pak sice musí zdravotní pojištění platit, nicméně nemusí být přitom dodržen minimální vyměřovací základ a zdravotní pojištění se vždy vypočítá ze skutečného vyměřovacího základu.

Pro někoho může být výhodou i rychlá možnost ukončení pracovního vztahu třeba v případě, že si hledá stabilní zaměstnání a přitom jen dočasně někde „brigádničí“.

3.12.2 Zdanění a odvody z dohody o pracovní činnosti

Zde máte na výběr hned z několika variant, které jsme naznačili výše. Vyplývá z toho, **zda u daného zaměstnavatele podepíšete prohlášení k dani či nikoliv a rovněž z výše výdělku**. Co se týče prohlášení k dani, uplatní se pravidlo, že v daném měsíci smíte toto prohlášení podepsat pouze u jednoho zaměstnavatele. V průběhu roku jich ale může být i víc, ale musí být stanoveno za jaké měsíce.

3.12.3 Nemám podepsané prohlášení k dani

Jestliže u zaměstnavatele **nepodepíšete prohlášení k dani a máte příjem nižší než 4000 Kč**, tak zaměstnavatel rovnou srazí z příjmu **srážkovou daň**, a tím je pro vás daňová otázka vyřešena. Tento příjem nemusíte už do daňového prohlášení vůbec uvádět.

V případě, že činí měsíční hrubá odměna 3 999 korun a méně, potom se z **hrubé odměny neodvádí sociální pojištění ani zdravotní pojištění**. V případě více dohod se ovšem pro tento účel odměny sčítají.

Pokud je však dohoda o provedení práce vaší jedinou výdělečnou činností, zdravotní pojištění si stejně budete muset zaplatit. Z pohledu zdravotní pojišťovny budete **osobou bez zdanitelných příjmů**, která musí každý měsíc platit zdravotní pojištění ve výši 13,5 procenta z minimální mzdy.

U **odměn nad 4000 Kč** zaměstnavatel odvádí zálohovou daň stejně jako v běžném pracovním poměru (to platí, ať již jste prohlášení podepsali či ne).

3.12.4 Prohlášení k dani jsem podepsal

Pokud prohlášení k dani podepíšete, **srazí se vám pouze zálohová daň** a v daňovém přiznání pak uplatníte všechny daňové slevy, na které máte nárok (klasicky slevu na poplatníka, na studenta i daňové zvýhodnění na děti). V praxi tedy můžete obdržet **daňový bonus**, jestliže je daňové zvýhodnění na děti vyšší než vypočtená daň z příjmu.

Na konci roku vám zaměstnavatel na vyžádání dá potvrzení o příjmech, abyste si mohli podat daňové přiznání. Pokud jste v některém měsíci měli současně příjmy od dvou zaměstnavatelů zdaněné zálohovou daní, **musíte daňové přiznání podat**. Pokud ale platíte obdobně jako zaměstnanci daň přímo srážkově, pak **povinnost podat daňové přiznání nevzniká**. Neměli-li v žádném měsíci najednou od dvou nebo více zaměstnavatelů výdělky daněné zálohově a nemusíte z jiného důvodu podávat daňové přiznání, můžete požádat posledního, aby zúčtování daně vyřídil za vás.

3.13 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI – NA CO MÁTE NÁROK?

Ztráta zaměstnání představuje pro náš život obrovskou zátěž psychickou, ale také materiální a finanční. Jak postupovat, aby člověk dopady nezaměstnanosti co nejvíce snížil, na co vše má v takové situaci nárok a s jakou výší podpory počítat v roce 2024?

Zaregistrujte se na úřadu práce

S přihlášením na úřad práce neotálejte, a to hned z několika důvodů. Budete mít (oprávněný) pocit, že něco děláte a nenecháváte věci jen tak plynout, zvyšujete od prvního dne šance na nalezení nového zaměstnání a hlavně: nezůstanete zcela bez prostředků.

Na úřad práce zamiřte v místě svého bydliště, a to **nejlépe do tří dnů od ukončení svého posledního zaměstnání**. Jednak budete v databázi práce evidováni už od prvního dne nezaměstnanosti, a hlavně za vás stát bude hradit zdravotní pojištění.

Možná máte z bývalého zaměstnání nárok na odstupné a říkáte si, že je návštěva úřadu práce tím pádem zbytečná, když nějaké prostředky máte. Nenechte se ale zmýlit. Je pravdou, že po dobu, po kterou je vypláceno odstupné, žádnou podporu nezískáte, ale po tuto dobu vám stát alespoň opět hradí zdravotní pojištění.

Na úřad práce můžete zamířit i tehdy, pokud jste pracovali na IČO v rámci švarcsystému a spolupráci "zaměstnavatel" ukončil, případně vám vaše podnikání jako živnostníkovi nevyšlo a ukončili jste ho. I vám bude příslušet nárok na podporu v nezaměstnanosti, musíte ale pochopitelně svou živnost ukončit, či alespoň pozastavit. Jinak podporu v nezaměstnanosti nezískáte.

3.13.1 Kdo má nárok na podporu?

Nárok na podporu má pouze uchazeč o zaměstnání. Tím se stanete, pokud osobně požádáte o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku úřadu práce, v jehož správním obvodu máte bydliště, a splňujete podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Především tedy nejste aktuálně v žádném pracovněprávním vztahu. **Jakýkoliv přivýdělek je totiž zásadní překážkou pro pobírání podpory**. Jedinou výjimkou je práce nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah, případně obchodní vedení bytového družstva.

Může ovšem nastat situace, kdy sice jste evidováni jako uchazeč o zaměstnání, ale z nějakého důvodu **nárok na podporu v nezaměstnanosti nezískáte z důvodů níže uvedených** (případně jej třeba při dlouhodobé nezaměstnanosti ztratíte). V takovém případě **můžete být zaměstnáni v takzvaném nekolidujícím zaměstnání**. Je to takové zaměstnání, nebo i brigáda na základě dohody o provedení práce, nebo dohody o pracovní činnosti, kdy mzda nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Ta je pro rok 2024 stanovena na 9 450 korun. Jedná se přitom o hrubou mzdu.

Výkon nekolidujícího zaměstnání je nutné na pracovním úřad oznámit, a to nejpozději v den nástupu. Pokud byste si v nekolidujícím zaměstnání vydělali více než 9 450 korun, budete z evidence uchazečů vyřazeni. Stejně tak budete vyřazeni v případě, že se zjistí, že vykonáváte nelegální práci.

3.13.2 Podmínky nároku na dávku

Pro to, abyste měli nárok na podporu v nezaměstnanosti, musíte splnit několik podmínek:

1. Během posledních dvou let jste měla **zaplacené důchodové pojištění alespoň za 12 měsíců**. Potřebnou dobu pojištění ovšem nezískáte pouze v pracovněprávním vztahu, ale například také péčí o dítě do čtyř let, pobíráním invalidního důchodu třetího stupně, veřejnou službou více než 20 hodin týdně, péčí o osoby s různým stupněm závislosti, či dlouhodobou dobrovolnickou službou.
2. Vyplnila jste Žádost o zprostředkování zaměstnání a požádali o poskytnutí podpory na krajské pobočce úřadu práce.
3. Ke dni přiznání podpory nejste poživatelem starobního důchodu ani nejste aktuálně v žádném pracovněprávním vztahu.
4. Jste občanem s trvalým pobytem na území České republiky.

Žádost lze podat buď osobně na podatelně úřadu práce, poštou (doporučeným dopisem), anebo elektronicky – prostřednictvím datové schránky nebo e-mailem s ověřeným podpisem.

3.13.3 Zamyslete se: Řešila jste někdy přihlášení na úřad práce, a jak to případně probíhalo? 😉

3.13.4 Výše podpory

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví **procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče získaného v posledním zaměstnání** a přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Procentní sazba činí:

- první 2 měsíce 65 %
- další 2 měsíce 50 %
- zbývající podpůrčí doba (liší se podle věku a může činit až 7 měsíců) 45 % což je minimální možná sazba.

Důležitý vliv však má i způsob ukončení pracovního poměru, ukončil-li uchazeč poslední zaměstnání bez vážného důvodu sám nebo dohodu se zaměstnavatelem, činí sazba podpory pouze 45 % po celou podpůrčí dobu. Vážným důvodem je například osobní péče o dítě ve věku do čtyř let, péče o jinou závislou osobu, nebo docházka dítěte do školy či školky. Vedle toho také okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem (například protože zaměstnavatel nevyplácí mzdu).

3.13.5 Podpora v nezaměstnanosti v roce 2024

Jak jsme již uvedli, výše podpory v nezaměstnanosti se sice odvíjí od vašeho dosavadního výdělku, ale současně je stanovena horní hranice. Ta se odvíjí od hranice životního minima.

Maximální výše měsíční podpory v nezaměstnanosti představuje **58 % z průměrné mzdy stanovené** MPSV. V roce 2024 tedy činila **maximální podpora v nezaměstnanosti 24 608 korun**.

3.13.6 Výjimky z nároku na podporu v nezaměstnanosti

Nárok na podporu nemá uchazeč o zaměstnání:

- se kterým byl v době posledních šesti měsících před zařazením do evidence skončen pracovněprávní vztah z důvodu **porušení pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem**. Pokud k tato situace nastane, doporučujeme se pokusit domluvit se se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru písemnou dohodou, kdy nárok na podporu vznikne, i když získáte jen nejnižší sazbu.
- kterému vznikl nárok na **výsluhový příspěvek**, který je vyšší než podpora (např. voják z povolání, policista, hasič atd…).
- který ke dni, kdy mu má být podpora přiznána, vykonává **nekolidující zaměstnání**. Musí ho tedy ukončit, pokud chce podporu pobírat. Jak je výše uveden, žádný přivýdělek možný není.

3.13.7 Podpůrčí doba

Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti se označuje jako tzv. podpůrčí doba. Je závislá na věku ke dni podání žádosti a činí u uchazeče o zaměstnání

- do 50 let → 5 měsíců
- nad 50—55 let → 8 měsíců
- nad 55 let → 11 měsíců

Důvodem pro zvýhodnění starších uchazečů je fakt, že hledání práce pro ně může být mnohem těžší. Což samozřejmě není vždy tak 😊

Nárok na podporu zaniká uplynutím podpůrčí doby (člověk může být ale nadále veden v evidenci uchazečů, to se vzájemně nevylučuje), ukončením vedení v evidenci, nebo vyřazením z evidence,

například pokud se bezdůvodně nedostaví na domluvenou schůzku na úřad práce, nebo bez vážného důvodu nenastoupí na vhodnou pracovní pozici, která je mu nabídnuta.

Nepodaří-li se vám v rámci podpůrčí doby získat práci, můžete být i nadále vedeni v evidenci uchazečů, mít hrazeno zdravotní pojištění a patrně **můžete získat některou ze sociálních dávek**. Těmi jsou například příspěvek na bydlení, příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení či mimořádná okamžitá pomoc.

3.14 KDY MÁTE NÁROK NA PLACENÉ VOLNO?

Potřebujete se přestěhovat, vyležet angínu, nebo se psem k veterináři? Ve všech případech se jedná o situace, které se zpravidla odehrávají během vaší pracovní doby. Při kterých příležitostech máte nárok na placené (či neplacené) volno od zaměstnavatele? A co kdybyste chtěli volno třeba na cestování?

Během života se nám přihodí řada věci, kvůli nimž do práce prostě dorazit nemůžeme. Některé situace, kdy lze získat placené či neplacené volno, popisuje přímo zákoník práce, u jiných odkazuje na nařízení vlády, jež jejich okruh a rozsah stanoví. Díky právní úpravě chránící zaměstnance ušetříte nejenom svou dovolenou, ale dokonce v řadě případech získáte příjem (náhradu mzdy či platu), jako kdybyste řádně pracovali.

3.14.1 Zdravotní úkony a návštěva lékaře

K návštěvě lékaře můžete mít řadu důvodů – může vás na ni poslat zaměstnavatel v rámci pracovnělékařské prohlídky, může jít o pravidelnou preventivní prohlídku či nemoc. Každý z těchto důvodů má trochu jiný režim.

3.14.1.1 Pracovnělékařská prohlídka

V případě pracovnělékařské prohlídky či jakémkoliv vyšetření, které souvisí s výkonem vaší práce, **máte nárok nárok na poskytnutí volna po nezbytně nutnou dobu**. Stejně tak máte nárok na náhradu mzdy.

3.14.1.2 Běžná návštěva lékaře

Nejste-li nemocní, ale přesto míříte k lékaři (například na pravidelnou preventivní prohlídku u stomatologa či svého praktického lékaře), měli byste se tam vypravit **spíše mimo svou pracovní dobu**. Vzhledem k tomu, že to ale zpravidla není možné (ať již z důvodů překrývajících se ordinačních hodin s vaší pracovní dobou, či proto, že jste rádi, že vám stomatolog našel alespoň nějaký termín), měl by vás zaměstnavatel uvolnit i v tomto případě.

Výhodou pro vás je, pokud jste pro danou návštěvu či lékařský zákrok zvolili **lékařské pracoviště nejbližší vašemu bydlišti či pracovišti**. V takovém případě máte nárok nejenom na pracovní volno, ale rovněž na náhradu mzdy. Pokud máte vašeho praktika dvě hodiny od bydliště, zatímco ten nejbližší sídlí jen pět minut, měl by vám zaměstnavatel teoreticky proplatit pouze cestu o délce daných pět minut a samotnou návštěvu.

V praxi zpravidla nikdo nepátrá po tom, kde přesně sídlí váš lékař a zda jste u něj strávili hodinu či dvě. Zaměstnavatelé dle našich zkušeností zpravidla takové návštěvy paušálně umožňují a plně hradí. Důsledné uplatňování zákona by nastalo spíše při velmi častých odchodech z práce a zneužívání benevolence zákona, případně pokud byste měli všechny své lékaře například v Ostravě a pracovali v Praze. Ani poté by ale nebyla situace černobílá – zaměstnanec může argumentovat tím, že blíže jeho pracovišti žádný specialista nepřijímal nové pacienty, u lékaře jsou dlouhé čekací doby atd. Pokud se nejedná o extrémní zneužívání systému, zpravidla se do podobných sporů nikdo dobrovolně nepouští.

3.14.2 Darování krve či plazmy

Jste-li pravidelným dárcem krve či plazmy, máte nárok nejen na cestu na odběr a zpět, ale také na **zotavení po odběru v délce 24 hodin**. Darovat krev lze přitom maximálně čtyři- až pětkrát ročně. Na rozdíl od toho lze krevní plazmu darovat každých 14 dní, což může teoreticky znamenat 24 volných dní v roce.

Podle českých zákonů ovšem nemůže zaměstnavatel svým zaměstnancům dárcovství nijak omezit či zakázat.

Zajímavostí přitom je, že **zákon v tomto směru nijak nerozlišuje dárcovství bezplatné a úplatné**, kdy za jeden odběr plazmy náleží dárci zhruba 700 Kč. Společně s pracovním volnem a náhradou mzdy jde skutečně o bezprecedentní benefit.

Obdobná situace panuje i při **darování dalších biologických materiálů**. Odběr, cesta i zotavení by se měly vejít do **48 hodin** (lékař může tuto dobu prodloužit ze závažných důvodů až na 96 hodin).

3.14.3 Nemoc

V případě nemoci jde o **pracovní neschopnost, kterou musí potvrdit váš lékař**. Po dobu, kterou lékař stanoví, máte nárok na náhradu mzdy, případně na nemocenskou (dávku vyplácenou státem). Za p**rvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti dostáváte přitom od svého zaměstnavatele náhradu mzdy**. Pokud trvá dočasná pracovní neschopnost (nebo nařízená karanténa) **déle než 14 kalendářních dnů, vyplácí vám stát nemocenskou**. Dříve zaměstnanci neměli během prvních tří dnů nemoci nárok na žádnou náhradu mzdy. Novela právních předpisů provedená v roce 2019 však tuto tzv. karenční dobu zrušila a zaměstnavatel je nyní povinen hradit náhradu mzdy

od prvního dne nemoci. Náhrada mzdy představuje podobně jako nemocenská dávka **60 % průměrné mzdy zaměstnance**.

3.14.4 Doprovod rodinného příslušníka k lékaři

Na pracovní volno po nezbytně nutnou dobu máte nárok při doprovodu rodinného příslušníka k lékaři na vyšetření nebo ošetření – může se jednat o náhlé onemocnění či úraz, ale také o plánované vyšetření. Nárok vzniká ale pouze, **pokud je doprovod nezbytný** (typicky u malého dítěte či nemohoucího rodiče) a **pokud dané úkony nešly provést mimo pracovní dobu**. Maximální délka volna může být jeden den.

Pakliže doprovázíte manžela, druha, dítě, vaše rodiče a prarodiče nebo rodiče či prarodiče vašeho manžela, máte nárok na náhradu mzdy v plné výši. U ostatních blízkých osob vám sice zaměstnavatel má volno poskytnout, ale neplacené. Vznikly-li pochyby, zda je doprovod nezbytný, může danou skutečnost potvrdit lékař.

3.14.5 Svatba

Pokud se ženíte či vdáváte, z hlediska pracovního práva se vám vyplatí stanovit termín obřadu na pracovní den. V takovém případě máte nárok na dva dny volna. Jeden den vždy připadá na samotnou účast na obřadu. Je-li obřad o víkendu či ve svátek, máte nárok pouze na jeden den volna. **Náhrada mzdy vždy přísluší pouze za jeden den.**

Také svatba některých dalších příbuzných zaslouží volno. V případě že se žení či vdává vaše dítě, máte nárok na jeden den placeného volna. Naplánoval-li si třeba druhou svatbu váš rodič, jednodenní volno dostanete pouze neplacené.

3.14.6 Úmrtí v rodině a pohřeb

Úmrtí v rodině může znamenat nárok až na tři dny placeného volna (v případě manžela, manželky, druha, družky či dítěte). Dva dny se přitom vztahují k úmrtí samotnému a jeden den pro účast na pohřbu.

Na jednodenní placené volno máte nárok, pokud jde o pohřeb vašeho rodiče, sourozence, rodiče nebo sourozence vašeho manžela, jakož i manžela vašeho dítěte nebo manžela vašeho sourozence. K tomu můžete připočítat **ještě jeden den, pokud obstaráváte pohřeb**.

U vzdálenějších příbuzných jako je prarodič váš či vašeho manžela, vnuka, případně jiné blízké osoby, která s vámi žila v době úmrtí žila v domácnosti máte nárok na placené volno **po nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den**. Stejné podmínky platí i pro pohřeb spoluzaměstnance. Osoby účastné na pohřbu určuje zaměstnavatel sám.

Na pohřeb vzdálenějších příbuzných jako je strýc, teta, bratranec či sestřenice je třeba vzít si dovolenou, případně se individuálně dohodnout se zaměstnavatelem. Zákon vám ale v tomto případě již nic nezaručuje.

S úmrtím souvisí i projednávání dědictví. Jste-li z tohoto důvodu předvoláni k notáři, máte nárok na poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy či platu.

3.14.7 Narození dítěte

Při narození dítěte má jeho otec nárok na placené volno, ale **jenom po nezbytně nutnou dobu**:

k převozu matky dítěte do zdravotnického zařízení a zpět (s náhradou mzdy),

k účasti při porodu (bez náhrady mzdy).

3.14.8 Studijní volno a volno na hledání práce

Jste-li ve výpovědní době, náleží vám po tuto dobu neplacené pracovní volno **za účelem hledání nového zaměstnání v rozsahu jednoho půldne v týdnu**. Nerozhoduje přitom, zda pracovní poměr ukončil zaměstnavatel nebo vy.

Pokud při práci studujete, je třeba nejprve se zaměstnavatelem dohodnout, zda s vaším studiem souhlasí a chápe je jako **zvýšení kvalifikace nezbytné pro vaši pozici**. V takovém případě máte nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku:

v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,

2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,

5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,

10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,

40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

Oproti tomu **prohloubení kvalifikace** znamená například nějaké doplňkové školení či kurz, který **vám může zaměstnavatel nařídit**. V takovém případě vám také poskytne náklady na školení a samotná účast na něm se považuje za výkon práce.

3.14.9 Stěhování

Dalším důvodem poskytnutí volna může být i stěhování. Zde se rozlišuje, zda je stěhování v zájmu zaměstnavatele, pak poskytne pracovní volno s náhradou mzdy. Není-li tomu tak, lze poskytnout neplacené pracovní volno nejvýše na jeden den při stěhování v téže obci a při stěhování do jiné obce nejvýše na dva dny.

3.14.10 Náhradní volno za přesčasy či práci ve svátek

V určitých situacích vás může hnát zaměstnavatel do práce i ve svátek, případně vám nařídit přesčasy. Zaměstnavatel má dvě možnosti kompenzace, a to příplatek, případně náhradní volno. V případě poskytování náhradní volna platí jednoduchá matematika: kolik jste odpracovali navíc, tolik volna si můžete vzít.

3.14.11 Sick day/ indispoziční volno

Indispoziční volno pro zaměstnance je druh placeného pracovního volna, které není upraveno zákoníkem práce. **Jedná se pouze o pracovní benefit, který vám zaměstnavatel může, ale nemusí poskytnout.** Pakliže jej máte zakotven v pracovní smlouvě, pak jej samozřejmě rovněž můžete vyžadovat a uplatňovat.

3.14.12 Nárok na neplacené volno

Máte-li zájem o neplacené volno z jiných než výše zmíněných důvodů, například na cestování či vlastní projekty, záleží na vašich vztazích se zaměstnavatelem a míře vaší postradatelnosti. Nárok na volno ovšem v takovém případě nemáte.