Aktualizace publikace k 1. 1. 2024

Zákoník práce ve školské praxi

Autor JUDr. PhDr. Jiří Valenta připravil kompletní aktualizaci publikace po významné novele Zákoníku práce k 1. 10. 2023. Na stránkách, které se shodují s čísly stránek v původním textu, jsou vyznačeny změny.

1.3 Seznámení s právy a povinnostmi (§ 31)

Stejně, jako za předchozího právního stavu, stanoví zákon povinnost zaměstnavatele seznámit fyzickou osobu ucházející se o zaměstnání s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat. Forma tohoto seznámení není stanovena, lze proto volit jak běžný pohovor, tak i předání písemně zpracované informace. Může vzniknout otázka, zda má uchazeč o zaměstnání potvrdit zaměstnavateli převzetí této informace, popř. zda má zaměstnavatel jinak dokládat, že splnil výše uvedenou povinnost seznámení uchazeče s právy a povinnostmi. Právní předpis takový postup výslovně nevyžaduje. Je tedy zcela na řediteli školy či personalistovi, jakým způsobem zorganizuje splnění této povinnosti – např. podpisem uchazeče na jednom paré písemné informace nebo případně řízeným rozhovorem za přítomnosti dalších zaměstnanců. Jde pouze o doložení splnění této povinnosti v případě, že později zaměstnanec prohlásí, že s právy a povinnostmi seznámen nebyl a byl tak uveden v omyl.

1.4 Vstupní lékařská prohlídka (§ 32)

Nezměněno zůstává rovněž ustanovení, podle kterého je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se uchazeč před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce. Výslovně tuto povinnost ukládá § 32 ZP, a to v případech, o kterých to stanoví zvláštní právní předpis. Tímto předpisem je v případě zaměstnanců ve školství zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, který – stejně jako v minulosti – ukládá zaměstnavateli určité povinnosti v oblasti pracovnělékařské péče. Kromě toho zmocňuje tento zákon Ministerstvo zdravotnictví k vydání prováděcího předpisu, kterým se řídí podmínky zdravotní způsobilosti zaměstnanců vykonávajících určité činnosti. Takovým prováděcím předpisem je vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů. Z této vyhlášky vychází mj. i zrušení periodicity (tedy povinného obnovování zjištění zdravotní způsobilosti zaměstnanců). Zůstává však právo zaměstnavatele vyslat zaměstnance k provedení mimořádné lékařské prohlídky.

U těchto prohlídek vzhledem k tomu, že vycházejí ze zákona a jsou nezbytným předpokladem pro výkon povolání, je vyloučena volnost volby lékaře zaměstnancem. Zaměstnanec si tedy nemůže sám rozhodnout, u kterého lékaře absolvuje vstupní nebo periodickou prohlídku. Prohlídku absolvuje u smluvního lékaře pracovnělékařských služeb, se kterým uzavřel zaměstnavatel smlouvu. Pouze v případě, že to připustí zaměstnavatel, může zaměstnanec určenou prohlídku absolvovat u svého registrujícího lékaře.

Zdravotní způsobilost (ověřená právě vstupní lékařskou prohlídkou) je mj. také jednou z podmínek pro výkon činnosti pedagogického pracovníka podle § 3 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.

~~Může vzniknout otázka, zda vůbec musí mít zaměstnavatel (škola) uzavřen smluvní vztah s nějakým konkrétním lékařem. Tuto situaci řeší ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, podle nichž má zaměstnavatel povinnost zajistit pracovnělékařskou péči pro své zaměstnance. Kromě toho ukládá § 102 odst. 6 zákoníku práce mj. povinnost zaměstnavatele zajistit ve spolupráci se zařízením poskytujícím pracovnělékařské služby náležitosti týkající se poskytování první pomoci na pracovišti. A konečně lze povinnost zajistit takový smluvní vztah nalézt v ustanovení § 103 odst. 1, písm. d) zákoníku práce, podle kterého má zaměstnavatel povinnost sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovnělékařské služby a jakým druhům očkování a jakým prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Z těchto ustanovení lze jednoznačně dovodit, že každý zaměstnavatel (tedy každá právnická osoba vykonávající činnost školy a školského zařízení) musí mít uzavřen smluvní vztah se zdravotnickým zařízením poskytujícím pracovnělékařské služby. Kromě toho je na místě upozornit na ustanovení § 103 odst. 1, písm. a) zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnance vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Těžko si lze představit, že by tuto povinnost zajišťoval prostřednictvím jiného než smluvního lékaře, který jediný je seznámen s pracovištěm zaměstnavatele a může tak posoudit, zda rizika vyplývající z konkrétního pracoviště odpovídají zdravotnímu stavu konkrétního uchazeče nebo zaměstnance.~~

Další z obvyklých nejasností je úhrada za takto realizované prohlídky uchazečů a zaměstnanců. Obecně lze konstatovat, že je rozdíl mezi ~~periodickými~~ mimořádnými prohlídkami zaměstnanců a vstupními prohlídkami uchazečů o zaměstnání.

Pokud jde o ~~periodické~~ mimořádné prohlídky zaměstnanců nařízené zaměstnavatelem, jde o právní povinnost zaměstnance uloženou zákonem, proto lze jednoznačně konstatovat, že úhrada případných administrativních poplatků smluvnímu lékaři (ale i registrujícímu lékaři zaměstnance za vystavení výpisu ze zdravotní dokumentace) je povinností zaměstnavatele (pokud není tato úhrada již součástí smluvní odměny s tímto lékařem). Pak již jen zbývá určit, ze které části rozpočtu může škola tyto výdaje hradit. Výdaje škol a školských zařízení zřizovaných územními samosprávnými celky a ministerstvem, které jsou hrazeny ze státního rozpočtu, vyjmenovává § 160 odst. 1, písm. a), c) a d) školského zákona. Jde o výdaje na platy, náhrady platů, nebo mzdy a náhrady mezd, na odměny za pracovní pohotovost, odměny za práci vykonávanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a odstupné, na výdaje na úhradu pojistného na

obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec (viz. § 34a). Z uvedeného vyplývá, že dalším možným ujednáním v pracovní smlouvě je pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad. To je účelné např. v situaci, kdy je v pracovní smlouvě sjednáno více pracovišť jako místo výkonu práce a tato pracoviště jsou od sebe značně vzdálená, popř. je jako místo výkonu práce sjednán velký region (např. kraj). V takovém případě totiž musí hrát určení pravidelného pracoviště roli při stanovení počátku a konce pracovní cesty apod. Zákon však výše uvedeným ustanovením reaguje na případy, kdy mezi účastníky nebylo sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad a místo výkonu práce, které se považuje za pravidelné pracoviště, bylo v pracovní smlouvě sjednáno v širším rozsahu, než je jedna obec. Ve školství je sice takovýto režim neobvyklý, ale je možný. Tehdy pracuje ~~nový~~ zákoník práce s právní fikcí, že jde o takovou obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. Vzhledem k tomu, že je možné sjednat místo či místa výkonu práce (jeho šíři) bez jakéhokoli omezení, je vyjádřením jakési vyváženosti to, že zaměstnavatel nese náklady na vyšší než pravidelné výdaje spojené s výkonem práce, které vzniknou zaměstnanci s cestou mimo obec, kde převážně vykonává práci, popř. kde má trvalý pobyt. V uvedeném případě (když je sjednáno místo výkonu práce šířeji, než v rámci jedné obce) se totiž nejedná o pracovní cestu a k vyslání na takovou cestu není třeba souhlasu zaměstnance, neboť k takovému výkonu práce se v pracovní smlouvě zavázal. Novela zákoníku práce účinná od 1. 1. 2012 výslovně nepřipouští, aby pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad bylo sjednáno šířeji, než jedna obec. Toto ustanovení garantuje zaměstnanci nárok na cestovní náhrady i v případě, že z rozhodnutí zaměstnavatele cestuje v rámci sjednaného místa výkonu práce (např. v určitém regionu), ale mimo obec.

Den nástupu do práce

Při sjednávání této části pracovní smlouvy je třeba si uvědomit, že tímto dnem vzniká pracovní poměr (viz. § 36). Není tedy možné např. sjednat formálně dnem nástupu do práce 1. září a současně požadovat, aby nově přijatý učitel nastoupil již v tzv. přípravném týdnu, tedy poslední týden v srpnu. Den nástupu do práce a předpokládaný vznik pracovního poměru se musí podle ustanovení § 36 krýt. Pokud tedy potřebuje ředitel školy, aby nový zaměstnanec nastoupil již 27. srpna, bude tento den dnem vzniku pracovního poměru a v pracovní smlouvě bude stejné datum uvedeno jako den nástupu do práce.

Uvedená skutečnost, že sjednaným dnem nástupu do práce vzniká pracovní poměr nade vší pochybnost znamená, že jako den nástupu do práce lze sjednat i den připadající na den pracovního klidu včetně státních svátků. I když tedy v takovýto den zaměstnanec do práce fyzicky nenastoupí, jeho pracovní poměr vznikne a veškeré nároky (zejména platové) se počítají již od takto sjednaného dne.

Ustanovení § 34 odst. 2 ukládá zaměstnavateli povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně. ~~Platná právní úprava z tohoto pravidla nepřipouští žádnou výjimku~~. Za prvního zákoníku práce bylo ~~totiž~~ možné uzavřít pracovní smlouvu jinak než písemnou formou tehdy, když pracovní poměr trval kratší dobu, než jeden měsíc a zaměstnanec o písemnou formu nepožádal. Dosavadní povinnost zaměstnavatele jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy vydat zaměstnanci je nyní formulována tak, že každá ze smluvních stran musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy. V praxi to nepochybně bude znamenat, že i nadále se očekává od zaměstnavatele, který je nejčastěji iniciátorem vzniku pracovního poměru, že zhotoví a zaměstnanci předá text uzavřené pracovní smlouvy.

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 281/2023 Sb. s účinností od 1.10.2023 zavedla možnost uzavřít pracovní smlouvu (ale také dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr) nikoli písemně, ale prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (tedy např. prostým e-mailem, a to i bez zaručeného elektronického podpisu). Podmínkou této formy právního jednání je zaslání vyhotovení pracovní smlouvy na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.

Pracovní poměr vzniká vždy dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce, a to i v případě, že v tento den zaměstnanec do práce ve skutečnosti fyzicky nenastoupil (např. proto, že tento den připadl na den pracovního klidu). Pokud však zaměstnanec svévolně nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom brání zákonem uznaná překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Odstoupením od smlouvy se smlouva ruší od samého počátku, tj. hledí se na ni, jako kdyby nebyla nikdy uzavřena (viz. § 34 odst. 3). Zákon výslovně stanoví, že odstoupit od pracovní smlouvy je možné jen, dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Právo odstoupit od ~~platně~~ písemně uzavřené pracovní smlouvy má však jen zaměstnavatel (při splnění výše uvedených podmínek) – zaměstnanci zákon tuto možnost nedává. Změnou pořadí odstavců 3 a 4 řešících odstoupení od pracovní smlouvy je zjevně vyjádřen úmysl zákonodárce nepřipustit odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnance (viz. také rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 3640/2008).

V souvislosti s výše uvedenou možností uzavřít pracovní smlouvu také elektronicky (např. prostřednictvím e-mailu) však zákon připouští možnost odstoupení od pracovní smlouvy i pro zaměstnance, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů ode dne dodání jejího vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance. Odstoupení musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Odstoupení je možné, jen dokud nebylo ze strany zaměstnance započato s plněním (tedy s výkonem práce).

2.3 Zkušební doba (§ 35)

Institut zkušební doby má sloužit k vzájemnému ověření vhodnosti nově uzavřeného pracovního poměru, pracovních schopností zaměstnance i existujících pracovních podmínek u zaměstnavatele. Pro sjednání zkušební doby zákon stanoví v § 35 následující podmínky:

- Musí být sjednána ještě před vznikem pracovního poměru nebo nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce; v době trvání pracovního poměru ji již sjednat nelze.
- Její délka nesmí překročit 3 měsíce po vzniku pracovního poměru; u vedoucích zaměstnanců lze sjednat zkušební dobu až šestiměsíční. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje. Prodloužení zkušební doby o dobu čerpání dovolené je pravidlo, které přinesla novela zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012.
- Zkušební dobu nelze dodatečně prodlužovat – pokud tedy byla např. sjednána zkušební doba jako jednoměsíční, nelze ji pak dodatečně prodloužit, a to ani se souhlasem zaměstnance.
- Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Je-li tedy např. uzavřen pracovní poměr na dobu tří měsíců, smí být sjednána zkušební doba nejvíce na dobu jednoho a půl měsíce.
- Zkušební dobu lze sjednat i v případě, že je pracovní poměr založen jmenováním.

Právě poslední okolnost znamená poměrně novou a nezvyklou možnost v této oblasti. V době platnosti prvního zákoníku práce u zaměstnanců, kterým byl pracovní poměr založen jmenováním, nebylo možné zkušební dobu sjednat. Předchozí právní úprava totiž vyžadovala sjednání zkušební doby jen v pracovní smlouvě. Toto omezení však již současný zákoník práce neužívá a možnost sjednání zkušební doby výslovně vztahuje na obě formy vzniku pracovního poměru. Z uvedeného dále plyne, že akt sjednání zkušební doby může být proveden jak v pracovní smlouvě, tak i mimo ni. To platí nejen v případě ředitele školy (který pracovní smlouvu samozřejmě nemá), ale i u ostatních zaměstnanců. Je tedy přípustné sjednat zkušební dobu jako zvláštní smluvní akt stojící mimo pracovní smlouvu, který po uplynutí sjednané doby pozbude významu a dále již v textu pracovní smlouvy nefiguruje. Je pouze třeba dodržet podmínku písemné formy ujednání o zkušební době (viz. § 35 odst. 6).

K určitým změnám došlo rovněž v ustanovení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Tyto změny budou komentovány v rámci výkladu ustanovení § 66.

2.4 Informování o obsahu pracovního poměru (§ 37)

Podobně jako za předchozí právní úpravy i nyní vzniká zaměstnavateli povinnost písemně informovat zaměstnance, se kterým uzavřel pracovní poměr, o obsahu pracovního poměru, tj. o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. ~~To ale neplatí u pracovních poměrů, které trvají kratší dobu než jeden měsíc~~. Před nabytím účinnosti novely provedené zákonem č. 281/2023 Sb. s účinností od 1.10.2023 to neplatilo u pracovních poměrů, které trvaly kratší dobu než jeden měsíc. Nyní zákon tuto povinnost ukládá bez výjimky. Dále se v důsledku výše uvedené novely zkrátila lhůta pro poskytnutí této povinné informace, a to z původního jednoho měsíce na 7 dnů od vzniku pracovního poměru. Ustanovení § 37 v této souvislosti uvádí:

~~*Neobsahuje li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat:*~~

~~*a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele,*~~

~~*b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,*~~

~~*c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,*~~

~~*d) údaj o výpovědních dobách,*~~

~~*e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,*~~

~~*f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,*~~

~~*g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv.*~~

Neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o

a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,

b) bližším označení druhu a místa výkonu práce,

c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,

d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,

e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby,

f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,

g) stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,

h) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,

i) mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,

j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,

k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance.

Barevně zvýrazněné části představují nově uvedené údaje, o něž se rozšířila tato informační povinnost zaměstnavatele.

Ve školské praxi jsou většinou výše uvedené části informace totožné nebo obdobné u většiny zaměstnanců. Proto zřejmě nebude účelné uvádět je v každé jednotlivé pracovní smlouvě (i když je to samozřejmě možné), ale nabízí se možnost připravit předem předtištěný formulář s uvedením těch informací, které se zpravidla nemění (zejména písm. c – ~~g)~~ k) a doplnit jej o údaje vyžadované pod písm. ~~a) – a~~ b). Takto vytvořenou písemnou informaci pak předá ve stanovené lhůtě zaměstnanci. Aniž by to zákon vyžadoval, lze doporučit nechat si od zaměstnance stvrdit převzetí této písemné informace. Tím získává zaměstnavatel důkaz o tom, že splnil tuto svoji zákonnou povinnost a popř. že ji splnil v zákonné lhůtě.

Citované ustanovení obsahuje rovněž povinnost informovat písemně zaměstnance o každé změně v uvedených údajích, a to ~~opět do jednoho měsíce od vzniku těchto změn~~ nejpozději v den, kdy změna nabyla účinnosti. Pokud tedy např. dojde k podepsání nové kolektivní smlouvy, ze které vyplyne mj. změna výplatního termínu, nestačí splnit povinnost informovat zaměstnance o obsahu této kolektivní smlouvy, jak ji ukládá ustanovení § 29 ZP. Vedle této informace (která zřejmě proběhne hromadně např. na provozní poradě) ještě musí splnit zaměstnavatel povinnost předat každému zaměstnanci písemnou informaci o změně údaje podle § 37 odst. 1, písm. ~~f)~~ j), ~~a to do jednoho měsíce od vzniku této změny~~.

Pokud údaje uvedené pod písm. c) ~~d) a e)~~ až i) obsahuje právní předpis, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele, nemusí písemná informace uvádět tyto údaje detailně a stačí pouhý odkaz na příslušný předpis.

Stejně jako za předchozího právního stavu ukládá zákon zaměstnavateli povinnost seznámit zaměstnance při nástupu do práce s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy (viz. § 37 odst. 5).

2.5 Pracovní poměr na dobu určitou (§ 39)

Pokud není v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, je pracovní poměr vždy sjednán na dobu neurčitou.

Novela zákoníku práce upravila k 1. 1. 2012 pravidla, pokud jde o omezení uzavírání pracovního poměru na dobu určitou. Dále rozebereme alespoň základní parametry ~~této nové~~ aktuálně platné právní úpravy:

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou tak určuje pravidlo „tři roky a dost!“ a „třikrát a dost!“. Možnost nejvýše dvojího opakování totiž logicky znamená možnou existenci celkem tří uzavřených pracovních poměrů na dobu určitou. Z takto formulovaného omezení lze dovodit, že existence maximálně tří pracovních poměrů v řadě je opravdu nepřekročitelná. Avšak každý z nich může trvat nejdéle tři roky, takže celkově je možné takto uzavírat termínované kontrakty až po dobu devět let (třikrát tři roky). Ve školství je však obvyklejší uzavírat pracovní poměr na dobu určitou právě na jeden školní rok. To je možné i nadále, ale v takovém případě může zaměstnavatel uzavřít právě jen tři pracovní poměry trvající jeden školní rok, takže po třech letech další pracovní poměr mezi týmiž smluvními stranami již musí být na dobu neurčitou.

A ještě jeden důležitý rozdíl oproti předchozí právní úpravě je nutno zmínit: před novelou zákoníku práce platilo, že stačila přestávka šest měsíců od skončení předchozího pracovního poměru a omezující pravidla začala běžet znovu. Nyní je takováto přestávka prodloužena na tři roky (viz. § 39 odst. 2).

Je-li uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky výše uvedené, stačí zaměstnanci před uplynutím sjednané doby oznámit písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Pak platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, přestože v původní pracovní smlouvě stojí něco jiného. Je-li spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o určení toho, zda byly výše uvedené podmínky splněny, rozhoduje soud. Návrh na určení musí být u soudu uplatněn nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr na dobu určitou skončit.

Pro úplnost ještě uveďme, že ve srovnání s praxí uplatňovanou za prvního zákoníku práce již neobsahuje zákoník práce ustanovení řešící odchylně uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou u absolventů a mladistvých. Nyní jsou tyto kategorie zaměstnanců v tomto ohledu řešeny stejně, jako v případě kterýchkoliv jiných zaměstnanců.

~~Výše uvedená omezující pravidla pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou jsou obecná a v podmínkách školství se uplatní především u nepedagogických pracovníků~~. V případě pedagogů je tato oblast ~~upravena~~ doplněna zvláštním ustanovením § 23a zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících (dále jen ZPP). ~~Ustanovení § 23a ZPP tak do systému pracovněprávních vztahů ve školství přináší speciální (a rovnou uveďme přísnější) pravidla pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky. Ve shodě s jednou ze základních právních zásad (jde o zásadu „lex specialis derogat legi generali", tj. zvláštní norma nahrazuje normu obecnou) připomeňme, že takto formulovaná speciální pravidla v § 23a ZPP mají přednost před obecnými pravidly obsaženými v § 39 ZP. Teprve v případech v § 23a ZPP výslovně neuvedených se i nadále uplatní obecná pravidla obsažená v § 39 ZP.~~

~~Zmíněné speciální ustanovení § 23a ZPP znamená následující zvláštní pravidla pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky:~~

~~a)~~ Ustanovení § 23a odst. 2 ZPP stanoví jako zásadu minimální trvání pracovního poměru sjednaného s pedagogickým pracovníkem na dobu 12 kalendářních měsíců. Záměrem zákonodárce bylo zjevně zajistit pedagogickým pracovníkům dobu trvání pracovního poměru na období celého školního roku, tj. od 1. září do 31. srpna. Výše uvedené pravidlo však bude naplněno i v případě, že pracovní poměr bude s pedagogickým pracovníkem uzavřen v tzv. přípravném týdnu, tj. např. 25. srpna, a to do 24. srpna následujícího kalendářního roku. Výše uvedené pravidlo tedy nelze automaticky ~~zaměňovat s povinností~~ interpretovat jako povinnost uzavírat pracovní poměr s pedagogickým pracovníkem právě a jen na dobu trvání školního roku!

~~Dovětek tohoto ustanovení, podle kterého doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát, znamená duplicitu, protože pravidla přípustného opakování pracovního poměru na dobu určitou vyplývají z § 39 odst. 2 ZP, a je mezi nimi právě i pravidlo nejvýše dvojího opakovaného uzavření nebo prodloužení pracovního poměru na dobu určitou. Na tomto místě jen připomeňme, že to v praxi znamená uplatnění pravidla „třikrát a dost!" (tedy první uzavření pracovního poměru na dobu určitou, pak jeho první opakování a druhé opakování – celkem tedy třikrát). Tato duplicita však není samoúčelná – opakování pravidla „třikrát a dost!" i v zákoně o pedagogických pracovnících má význam v případě uplatnění výjimek vyplývajících z § 23a odst. 4 ZPP (viz dále), které však v zákoníku práce obsaženy nejsou.~~

~~b) Ustanovením § 23a odst. 3 ZPP se upravuje (zkracuje oproti obecné úpravě v zákoníku práce) maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednaného mezi týmiž smluvními stranami na 3 roky. Podle obecné úpravy obsažené v § 39 odst. 2 ZP (která se i nadále uplatní u nepedagogických pracovníků) lze kombinací dvou obecných pravidel (již zmíněné pravidlo „třikrát~~

~~a dost!“ a pravidlo „tři roky a dost!“) připustit celkovou dobu, po kterou je se zaměstnancem opakovaně uzavírán nebo prodlužován pracovní poměr na dobu určitou, až v délce devíti let. Právě tato nejdelší přípustná doba trvání a opakovaného uzavírání pracovního poměru na dobu určitou s pedagogickým pracovníkem se nyní zkracuje na nejvýše 3 roky. Jestliže tedy zaměstnavatel např. využije nejnižší přípustné doby trvání pracovního poměru uzavíraného s pedagogickým pracovníkem na dobu určitou, tj. pracovní poměr bude uzavřen právě na 12 měsíců, lze bez problémů využít obecného pravidla plynoucího ze zákoníku práce „třikrát a dost!“, tj. uzavřít s pedagogickým pracovníkem pracovní poměr na dobu 12 měsíců třikrát po sobě, protože celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nepřesáhne 3 roky. Každá jiná varianta však již znemožňuje využití výše uvedeného pravidla „třikrát a dost!“. Jestliže například zaměstnavatel uzavře s novým pedagogickým pracovníkem pracovní poměr právě na 2 roky, bude mít možnost prodloužit nebo opakovaně uzavřít tento pracovní poměr již jen jednou, a to na 12 měsíců, aby celková doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou nepřesáhla 3 roky. Podobný problém nastane i v případě, že bude pracovní poměr s pedagogickým pracovníkem uzavřen v tzv. přípravném týdnu v srpnu (např. 25. srpna 2022) na dobu určitou, a to do 31. srpna následujícího kalendářního roku (aby takto uzavřený pracovní poměr pokrýval celý následující školní rok). Pak ale bude mít zaměstnavatel k dispozici opět již jen jedno prodloužení nebo opakované uzavření pracovního poměru na dobu určitou. Jestliže by např. toto první prodloužení bylo na dalších 12 měsíců, tj. od 1. září 2022 do 31. srpna 2023, znamenalo by případné druhé prodloužení (a celkové třetí uzavření) pracovního poměru na dobu určitou překročení nového pravidla doby trvání pracovního poměru nejvýše v délce 3 let, a to právě o dobu trvání pracovního poměru v přípravném týdnu při jeho prvním uzavření.~~

~~e)~~ Ustanovením § 23a odst. ~~4~~ 3 ZPP se nastavují speciální výjimky z výše uvedeného omezení pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky nejvýše na 12 měsíců ~~a dále z pravidla „třikrát a dost“~~, a to:

- jedná-li se o náhradu dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka na dobu překážek v práci tohoto pedagogického pracovníka (zejména dočasná pracovní neschopnost, dlouhodobější volno vybrané za účelem zvýšení kvalifikace podle § 205 a § 232 ZP, sjednané dlouhodobější pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu, tj. tzv. neplacené volno apod.);

- ~~➢~~ jedná-li se o pedagogického pracovníka, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace a zaměstnavatel jej nechává dočasně vykonávat přímou pedagogickou činnost na základě výjimky obsažené v § 22 odst. ~~6~~ 10 ZPP (tzv. provozní nouze). ~~Odkaz na § 22 odst. 7 ZPP je v tomto komentovaném~~

~~us tanovení § 23a odst. 4 ZPP zjevná legislativní chyba, protože § 22 ZPP má jen šest odstavců.~~

- V případech uvedených v § 39 odst. 4 ZP (k tomu viz. níže komentář právě k tomuto ustanovení).

K těmto výjimkám je namístě učinit několik důležitých poznámek:

- K uplatnění ~~těchto~~ prvních dvou výjimek není třeba uzavírat dohodu s odborovou organizací nebo vydávat vnitřní předpis, jak to obecně vyžaduje § 39 odst. 4 ZP. Zde uvedené výjimky lze uplatnit přímo ze zákona bez nutnosti jejich předchozího definování ve vnitřních dokumentech školy.
- Výslovně se ~~obě tyto~~ první dvě výjimky vztahují jen k pravidlu nejnižší přípustné doby trvání pracovního poměru uzavřeného s pedagogickým pracovníkem na dobu určitou (tj. minimálně na 12 měsíců). Toto pravidlo lze tedy v uvedených případech prolomit a pracovní poměr uzavřít na dobu kratší než 12 měsíců. ~~S ohledem na výslovný odkaz na § 23a odst. 2 ZPP pak lze tyto výjimky vztáhnout ještě na duplicitně uvedené pravidlo nejvýše dvojího opakování pracovního poměru na dobu určitou (tj. pravidlo „třikrát a dost!"). Není však možné tytéž výjimky bez dalšího aplikovat na další speciální pravidlo komentované výše, tj. na maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou v délce 3 let! To je zejména u tak typické náhrady za dočasně nepřítomného jiného pedagogického pracovníka, jakou je zástup za pedagogického pracovníka po dobu trvání jeho mateřské a rodičovské dovolené, zjevně nepraktické, protože celková doba trvání nepřítomnosti takového pedagogického pracovníka obvykle přesahuje 3 roky (s ohledem na dobu odchodu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou 6 až 8 týdnů před termínem porodu). Případné překročení tohoto pravidla „tři roky a dost!" je tak i nadále možné nikoliv přímo ze zákona (k tomu chybí zmocnění ve výše uvedených výjimkách), ale pouze na základě podmínek stanovených v § 39 odst. 4 ZP, tj. buď formou dohody uzavřené s odborovou organizací, nebo vydáním vnitřního předpisu (viz níže uvedený komentář k vy užití obecné úpravy výjimek podle zákoníku práce).~~
- Výjimka týkající se zástupu za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka je využitelná výslovně jen v případě, že důvodem dočasné nepřítomnosti pedagogického pracovníka je existence překážky v práci na straně tohoto zaměstnance. To přináší ~~opět~~ nepraktická omezení v běžné personální práci školy a školského zařízení. Této výjimky tak např. nelze automaticky využít v případě zástupu za pedagogického pracovníka, který čerpá dovolenou (typicky v mateřské škole, kde je často třeba zajistit provoz i v době hlavních prázdnin, tj. právě v době, kdy je třeba určit učite-

lům čerpání dovolené). Čerpání dovolené totiž není zákonem uznáno jako překážka v práci. Jiným podobným omezením může být např. situace, která nastává po odvolání vedoucího pedagogického pracovníka z jeho vedoucího pracovního místa podle § 73a odst. 2 ZP. Jak vyplyne z dalšího výkladu, podle citovaného ustanovení v případě, že není pro odvolaného vedoucího zaměstnance k dispozici žádná nabídka dalšího pracovního zařazení nebo zaměstnanec takovou nabídku odmítne, vzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele a současně s tím i výpovědní důvod. To v praxi znamená, že tento odvolaný vedoucí pedagogický pracovník přestane mít povinnost vykonávat práci (a doslova docházet do práce) a logicky jej bude nutno někým nahradit, a to zejména v situaci, kdy určitý počet hodin přímé pedagogické činnosti pro něj je k dispozici, ty mu byly řádně nabídnuty a zaměstnanec je odmítnul. Protože však nejde o překážku v práci na straně zaměstnance, ale zaměstnavatele, nelze pro zastupujícího pedagogického pracovníka využít výše komentované výjimky podle § 23a odst. 4 ZPP a jeho pracovní poměr (má-li být uzavřen na dobu určitou) nesmí trvat méně než 12 měsíců.

- Výjimka týkající se nekvalifikovaných pedagogických pracovníků se jeví jednak nadbytečná, ba v některých případech dokonce riskantní!

  O nadbytečnosti mluvíme z toho důvodu, že se zaměstnancem, který nesplňuje předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce, lze podle § 52 písm. f) ZP rozvázat pracovní poměr výpovědí, a to bez ohledu na to, zda byl jeho pracovní poměr uzavřen na dobu určitou nebo neurčitou. Připomeňme rovněž, že z pouhého § 22 odst. ~~6~~ 10 ZPP, podle kterého lze v režimu „provozní nouze“ využít nekvalifikovaného pedagogického pracovníka jen „po nezbytnou dobu“, ještě nelze bez dalšího dovozovat oprávnění (nebo snad dokonce povinnost) uzavírat s takovým pedagogickým pracovníkem pracovní poměr právě a jen na dobu určitou!

  O riziku při využití této výjimky hovoříme proto, že může při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou s těmito nekvalifikovanými pedagogickými pracovníky svádět k takovým formulacím doby trvání pracovního poměru, které způsobí neplatnost takového ujednání v pracovní smlouvě. Zcela konkrétně uveďme formulaci, která se z komentovaného ustanovení § 23a odst. ~~4~~ 3 ZPP ve spojení s § 22 odst. ~~6~~ 10 ZPP přímo nabízí: pracovní poměr se podle tohoto ustanovení sjednává na dobu určitou, a to po nezbytnou dobu, než zaměstnavatel nalezne na trhu práce pedagogického pracovníka, který splňuje předpoklad odborné kvalifikace. Přesně takové ujednání ale odmítá judikatura! Podle rozhodnutí NS sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 *„… nebyla-li dohodnutá doba trvání pracovního poměru sjednána přímým časovým údajem nebo jinou objektivně zjistitelnou skutečností, ale tak, že předpokládá a současně umožňuje, aby tato doba skončila (mohla skončit) na základě skutečnosti, jež nastane (může nastat) z vůle*

jen jednoho účastníka pracovního poměru, je ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné a pracovní poměr mezi účastníky je třeba považovat za uzavřený na dobu neurčitou…“. A právě skutečnost, zda zaměstnavatel vybere na trhu práce uchazeče s plnou kvalifikací, s nímž uzavře pracovní poměr jako náhradu za nekvalifikovaného pedagogického pracovníka, kterého dosud zaměstnával v režimu „provozní nouze“ podle § 22 odst. ~~6~~ 10 ZPP, je nutno považovat za subjektivní právní skutečnost, která podle Nejvyššího soudu způsobuje neplatnost ujednání o době trvání pracovního poměru.

Toto riziko tedy spíše vede k doporučení velmi obezřetného postupu při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou s nekvalifikovanými pedagogickými pracovníky. Bez výhrad lze této výjimky využít tehdy, bude-li doba určitá sjednána s konkrétním časovým údajem (např. do 30. června daného školního roku). Ale rozhodně je na místě varovat před uplatněním výše citované neurčité formulace spojené s nejistým budoucím získáním kvalifikované pracovní síly na trhu práce!

Ustanovení § 23a odst. ~~5~~ 4 ZPP přebírá obecnou úpravu § 39 odst. 5 ZP. Nedodrží-li zaměstnavatel zvláštní podmínky sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, může se pedagogický pracovník bránit písemným oznámením zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. V takovém případě se pracovní poměr považuje za pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou.

Ustanovení § 23a odst. 1 ZPP výslovně odkazuje na obecnou úpravu pravidel uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, jak je stanoví § 39 ZP v situacích, na které nelze vztáhnout nově formulovaná pravidla stanovená v § 23a ZPP. To v praxi znamená, že u nepedagogických pracovníků je nutno i nadále beze zbytku vycházet právě a jen z pravidel obsažených v § 39 ZP, a i ve vztahu k výše komentovaným zvláštním pravidlům uplatněným vůči pedagogickým pracovníkům zůstává nedotčeno obecné pravidlo, resp. výjimka, která dává podle § 39 odst. 4 ZP zaměstnavateli možnost uzavřít s odborovou organizací dohodu (a v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, vydat vnitřní předpis) a nastavit tak zvláštní výjimku mimo jiné i z těchto zvláštních pravidel pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Jde o případy, kdy jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Tehdy nemá zaměstnavatel povinnost postupovat podle výše komentovaných zvláštních pravidel za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací nebo vnitřní předpis obsahuje konkrétní podmínky uplatnění takové výjimky.

v nich celkově nesmí přesáhnout 300 hodin za kalendářní rok. Dohoda o provedení práce může být uzavřena i na déletrvající pracovní výkon, např. na dobu jednoho roku, ale event. i na delší dobu nebo také na dobu neurčitou. Počet sjednaných resp. odpracovaných hodin však nesmí být vyšší než 300 za kalendářní rok.

Kromě tohoto ustanovení obsahuje zákon ještě jeden poměrně nový parametr dohody. Nyní platí, že zákonem stanovenou podmínkou platnosti takové dohody je uvedení doby, na kterou se tato dohoda uzavírá. Splněním této podmínky je mj. i ujednání, že se tato dohoda uzavírá na dobu neurčitou (i když takové ujednání zřejmě v praxi nebude příliš časté). V souvislosti s výše provedeným výkladem ustanovení § 39 ZP je na místě konstatovat, že omezující pravidla pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se neuplatní v případě uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr! Dohodu o provedení práce, stejně jako dohodu o pracovní činnosti tak je možné uzavírat opakovaně nebo opakovaně prodlužovat bez jakéhokoli omezení. To platí i v případě dohod uzavíraných s pedagogickými pracovníky.

Pokud jde o další povinné (zákonem stanovené) náležitosti dohody, pak platí, že smluvní strany postupují podle zásady smluvní volnosti – ovšem s omezením uvedeným v § 77 odst. 3 ZP.

Dalším povinným parametrem dohody o provedení práce je rovněž stanovení výše odměny. Podle ustanovení § 138 ZP totiž platí, že výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Pokud by tedy ředitel školy stanovil např. vnitřním předpisem „sazby“ odměn z dohody a v jednotlivých dohodách se zaměstnanci by již výši odměn z dohody nestanovil, jednalo by se o porušení uvedeného ustanovení zákona. Je tudíž nutné stanovit v každé dohodě o pracích konaných mimo pracovní poměr výši odměny z dohody a také podmínky pro její poskytování (např. splatnost, způsob výplaty apod.).

K podmínkám poskytování odměn z dohod se vrátíme při výkladu k § 138 ZP.

Novela ZP s účinností od 1.10.2023 stanovila ještě jeden nový povinný parametr dohody o provedení práce, a to uvedení sjednaných prací (podobně, jako je v pracovní smlouvě nutné uvést sjednaný druh práce). V praxi však byla tato povinnost plněna intuitivně již dávno před novelou, takže zcela jistě nepůjde o nijak zásadní změnu zavedených vzorů dohod.

Účelem dohody o provedení práce je umožnit zaměstnavateli pružně reagovat na své provozní potřeby omezeným zaměstnáváním zaměstnanců při plnění úkolů, které by v pracovním poměru nebylo z různých důvodů efektivní. Předností této dohody oproti pracovnímu poměru vždy bylo, že zaměstnavatel nebyl povinen:

- rozvrhovat pracovní dobu zaměstnance do směn; mohl přidělovat práci podle své okamžité potřeby, popřípadě zadat splnění určitého úkolu ve stanoveném termínu, aniž by k jeho splnění rozvrhoval pracovní dobu;

- poskytovat dovolenou nebo pracovní volno při překážkách v práci,
- vázat jednostranné zrušení dohody na zákonem stanovené důvody, jako je tomu u pracovního poměru;
- provádět odvody na veřejné zdravotní pojištění, sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Dohoda o provedení práce tak tradičně představovala nejflexibilnější základní pracovněprávní vztah podle zákoníku práce.

Nynější právní úprava změnila ~~od 1. 1. 2012~~ navazující zákony tak, že dohoda o provedení práce je v určitých případech podrobena odvodům, jak pokud jde o pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, tak i na zdravotní pojištění. ~~To platí v případě, kdy výdělek zaměstnance dosažený na základě dohod o provedení práce přesáhne v kalendářním měsíci částku deset tisíc korun. Přitom není rozhodné, že je tato částka např. odměnou za výkon práce ve více měsících – podstatná je výše částky vyplacená zaměstnanci v určitém kalendářním měsíci. Tyto zaměstnance je nutné registrovat na Českou správu sociálního zabezpečení a příslušnou zdravotní pojišťovnu. Osoby činné na základě dohody o provedení práce s odměnou vyšší 10 000 korun měsíčně jsou účastny nemocenského pojištění. V případě nemoci jim náleží dávky nemocenské a za splnění určitých podmínek i peněžitá pomoc v mateřství. Ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v mateřství a těhotenství jim stejně jako u dohod o pracovní činnosti nenáleží.~~ Tito zaměstnanci pak jsou účastni nemocenského pojjštění. Podrobnější popis podmínek, při nichž již vzniká povinnost odvodů i v případě dohody o provedení práce je však nad rámec zaměření této publikace a čtenáře odkazujeme na specializované publikace v oblasti práva sociálního zabezpečení.

~~Zaměstnavatel je povinen v případě nemoci platit prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náhradu odměny (v souvislosti s dohodami hovoříme o náhradě odměny, ne o náhradě mzdy nebo platu). K tomu je třeba provést předchozí rozvržení směn. Právě tím se současná právní úprava liší od té předcházející, kdy v žádném případě nevznikala zaměstnavateli povinnost rozvržení pracovní doby do směn u zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zdůrazněme však, že zde zákon vyžaduje rozvržení pracovní doby do směn právě a jen pro účely potenciálního nároku zaměstnance na náhradu odměn při dočasné pracovní neschopnosti. V případě, kdy nelze předem určit přesný rozvrh směn (což je v případě dohod o provedení práce pravidlem), doporučuje se takzvané fiktivní rozvržení směn, které v žádném případě zákon nevyžaduje dodržet při skutečném výkonu práce na základě dohody. Uvedenou povinnost rozvržení pracovní doby do směn u dohod vyžaduje zákon bez ohledu na to, zda v daném měsíci zaměstnance dosáhne výše uvedeného výdělku přesahujícího deset tisíc korun. Takovéto fiktivní rozvržení směn tedy nemusí odpovídat skutečnému průběhu vykonávaných prací, avšak zaměstnanci podle něho bude v případě vzniku dočasné pracovní neschopnosti~~

~~nebo karantény poskytována náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v zákoníku práce. Je tedy zřejmě praktické učinit tento účelový rozvrh týdenní pracovní doby do směn již součástí písemné dohody o provedení práce, a vyloučit tak případné budoucí spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ohledně tohoto rozvržení pracovní doby v souvislosti s poskytováním náhrady odměny z dohody za stanovenou dobu pracovní neschopnosti nebo karantény.~~

Maximální délka směny (výkonu práce) na základě dohod smí činit (stejně jako u pracovních poměrů) 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Protože jsou zaměstnanci pracující na dohodu s odměnou vyšší než deset tisíc korun měsíčně účastni důchodového pojištění, musí jim zaměstnavatel vést evidenční list důchodového pojištění. Při ukončení dohody zaměstnavatel vystaví potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list, a potvrzení o dosaženém výdělku. Tuto povinnost měl zaměstnavatel dříve jen u pracovního poměru a u dohod o pracovní činnosti. Nyní ukládá zákon tuto povinnost u všech druhů pracovněprávních vztahů, u dohod o provedení práce ovšem jen ~~při výši výdělku přesahujícím 10 000,- Kč měsíčně~~ je-li zaměstnanec účasten nemocenského pojištění. V zápočtovém listu v souladu s ustanovením § 313 ZP zaměstnavatel uvede stejné skutečnosti, jako v případě skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel musí rovněž potvrzovat údaje potřebné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti (např. důvod skončení pracovněprávního vztahu).

Další komplikace přinesla u dohod novela ZP účinná od 1.10.2023. Mj. je nyní zaměstnavatel povinen předat zaměstnanci, s nímž byla uzavřena některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, písemnou informaci o obsahu pracovněprávního vztahu založeného dohodou (dosud platila tato povinnost jen při vzniku pracovního poměru – viz. § 37 ZP). Výčet povinných náležitostí této písemné informace obsahuje ustanovení § 77a ZP.

Zřejmě největší komplikací u dohod je nová povinnost zaměstnavatele předem písemně rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance pracujícího na dohodu (§ 74 odst. 2 ZP). Toto písemné rozvržení pracovní doby je nyní nutné předat zaměstnanci nejpozději 3 dny před započetím výkonu prací, pokud se smluvní strany nedohodnou na zkrácení této oznamovací lhůty. S odkazem na ustanovení § 77 odst. 2 ZP, podle něhož se na dohody uplatní všechna ustanovení ZP pro pracovní poměr kromě případů uvedených právě v § 77 odst. 2 ZP, lze v rámci dohody připustit ujednání o práci na dálku podle § 317 odst. 4 ZP, při níž si zaměstnanec sám rozvrhuje svoji pracovní dobu. Podle našeho názoru lze v dohodě sjednat, že si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu, i v dalších případech, kdy sice zaměstnanec v rámci dohody vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele, ale zaměstnavatel nemá potřebu tuto dobu určovat a její rozvržení tak je zcela na vůli zaměstnavatele. Tento názor vyplývá z jednoho z obecných principů soukromého práva, podle něhož mají soukromoprávní (a tedy i pracovněprávní) normy dispozitivní povahu, tj. umožňují odchylku od zákona tam, kde to zákon nezakazuje a taková odchylka není v rozporu s dobrými mravy a veřejným pořádkem (§ 4 a 4a ZP).

S účinností od 1.1.2024 pak zavedl zákon ještě další komplikaci u dohod: úpravou § 77 odst. 2 ZP, kterou byla ze zde uvedených výjimek vypuštěna zmínka o dovolené, se nyní na zaměstnance pracující na dohody uplatňují všechna ustanovení o dovolených, jak je ZP nastavuje pro pracovní poměr. Dojde-li tedy ke splnění podmínek, jež ZP obecně stanoví pro vznik nároku na dovolenou (§ 211 a násl. ZP), bude nutné tento nárok realizovat i u zaměstnanců na dohodu. Pro tento účel zavedlo ustanovení § 77 odst. 8 ZP fikci, podle níž u zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti platí, že pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně. To znamená, že bez ohledu na skutečně sjednaný rozsah prací se pro účely posouzení vzniku nároku na dovolenou na „dohodáře" pohlíží jako na zaměstnance se sjednaným poloviční pracovním úvazkem (20 hodin týdně). S ohledem na ustanovení § 213 odst. 3 ZP tak platí, že u zaměstnanců na dohodu vzniká nárok na dovolenou skutečným odpracováním 80 hodin v kalendářním roce (protože 4 x 20 = 80). V této souvislosti samozřejmě zesiluje potřeba pečlivého vedení evidence odpracované pracovní doby na dohody (což je mimochodem další nová povinnost ve vztahu k dohodám, kdy se ustanovení § 96 ZP o evidenci odpracované pracovní doby beze zbytku uplatní právě i u dohod).

Stejná novela ZP zavedla nárok zaměstnanců na dohodu na překážky v práci, když v případech stanovených v § 77 odst. 3 ZP jde o překážku v práci bez nároku na náhradu odměny (tedy o neplacené volno), není-li sjednáno nebo vnitřním předpisem stanoveno něco jiného..

Lze tedy konstatovat, že platná právní úprava celkově komplikuje použití dohod o ~~provedení práce~~ pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zákoník práce upravuje možnost skončení (rozvázání) dohody o provedení práce (a stejně tak i dohody o pracovní činnosti) výpovědí, a to v s patnáctidenní výpovědní dobou a bez nutnosti uvádět důvody výpovědi (§ 77 odst. 5 ZP). Tuto výpovědní dobu lze dohodou zkrátit i prodloužit. Zpravidla je však dohoda o provedení práce uzavírána na dobu určitou, která musí být nyní v dohodě uvedena, termín skončení dohody tak vyplývá ze sjednaného obsahu dohody o provedení práce. Z povahy dohody o provedení práce vyplývá, že tato dohoda končí provedením dohodnutých prací (splněním pracovního úkolu). Pokud smluvní strany považují za potřebné upravit i další způsoby (kupř. předčasného) skončení pracovně-právního vztahu, než jen uplynutím doby nebo splněním pracovního úkolu, je třeba, aby si je dohodli.

2. Dohoda o pracovní činnosti (§ 76)

Pro dohodu o pracovní činností platí většina podmínek uvedených výše u dohod o provedení práce. U dohod o pracovní činnosti zůstalo původní omezení, tedy nesmí být na základě této dohody vykonávány práce v rozsahu přesahujícím polovi-

nu stanovené týdenní pracovní doby. Toto omezení však platí (a počítá se) v průměru za celé sjednané období, nejdéle však za 52 kalendářních týdnů (viz. ustanovení § 76 odst. 3 ZP). Právě tak byla zachována povinnost písemné formy této dohody pod sankcí neplatnosti (to platí i pro dohodu o provedení práce). Dále zákon vyžaduje jako povinný parametr této dohody uvedení sjednaných prací, sjednaného rozsahu pracovní doby a doby, na kterou se dohoda uzavírá. Stejně jako u dohody o provedení práce je dalším povinným parametrem dohody o pracovní činnosti sjednání výše odměny a podmínky jejího poskytování (§ 138 ZP).

3. Společná ustanovení o dohodách (§ 77)

Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se obecně vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

- převedení na jinou práci a přeložení,
- dočasné přidělení,
- odstupné,
- ~~pracovní dobu a dobu odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích),~~
- ~~překážky v práci na straně zaměstnance,~~
- skončení pracovního poměru,
- ~~odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr (s výjimkou minimální mzdy)~~ odměňování,
- cestovní náhrady a náhrady při práci na dálku.

Nároky a povinnosti, které zaměstnanci vznikají z pracovního poměru, nelze v těchto uvedených oblastech vztáhnout na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. ~~Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je však možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté ZP. U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206 ZP~~.

V souvislosti s pracovními cestami a poskytováním cestovních náhrad je dobré upozornit na ustanovení § 155 ZP, podle kterého platí:

Cestovní náhrady je možné zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, poskytnout pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo, jakož i místo pravidelného pracoviště zaměstnance.

Má-li zaměstnanec podle dohody o provedení práce vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má právo na cestovní náhrady, bylo-li jejich poskytnutí sjednáno, i když není sjednáno místo pravidelného pracoviště.

Novela ZP účinná od 1. 1. 2014 poprvé zavedla pojem výpovědi dohody o provedení práce se stanovením povinné písemné formy tohoto právního jednání. Nyní tedy pro oba druhy dohod platí tato pravidla výpovědi:

Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Jak je však uvedeno výše, i tak lze dohodu vypovědět dříve, než by uplynula sjednaná doba výkonu prací, a to za podmínek uvedených v § 77 odst. 5 ZP.

Okamžité zrušení každé z dohod může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

ČÁST ČTVRTÁ: PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU (§ 78 – § 100)

1. Základní pojmy z oblasti pracovní doby

V rámci definic jednotlivých pojmů v oblasti pracovní doby lze zaznamenat určité změny oproti předchozímu právnímu stavu. Všimneme si jen některých z nich, jež mají (nebo mohou mít) svoje praktické uplatnění v podmínkách řízení škol a školských zařízení.

1.1 Pracovní doba a přítomnost zaměstnance na pracovišti (§ 78)

Zvláštní pozornost zaslouží definice samotného pojmu „pracovní doba“. Předchozí právní úprava definovala pracovní dobu jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci (viz. § 83 odst. 1 prvního zákoníku práce). Původní definice tedy nijak neoperovala přítomností zaměstnance na pracovišti. Současná definice v § 78 ZP však zní v plné verzi takto:

Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Toto ustanovení však v žádném případě neznamená, že nelze za pracovní dobu uznat dobu, v níž zaměstnanec pracuje mimo pracoviště, resp. mimo místo výkonu práce dohodnuté v pracovní smlouvě. Právě tak nelze z této definice dovozo-

Ustanovení § 3 odst. 1 pak ke každé z těchto 8 skupin prací přiřazuje určitou úroveň zaručené mzdy, pod kterou nesmí klesnout plat zaměstnance zařazeného v platové třídě, která odpovídá příslušné skupině prací. Uvedené úrovně zaručené mzdy jsou pro rok 2024 stanoveny takto:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy
1.	~~16 200,-~~ 18.900,-
2.	~~17 900,-~~ 19.500,-
3.	~~19 700,-~~ 21.300,-
4.	21 800,-
5.	24 100,-
6.	26 600,-
7.	29 400,-
8.	~~32 400,-~~ 37.800,-

Ukažme si smysl těchto ustanovení na následující situaci. Zaměstnavatel zařadil školníka do 5. platové třídy. Vzhledem k provedenému zápočtu praxe v oboru v délce 8 let jej zařadil do 5. platového stupně. To odpovídá platovému tarifu ve výši 18 480 Kč měsíčně. Pokud v jednotlivých měsících bude takto určený platový tarif jedinou složkou platu, bude plat pod úrovní zaručené mzdy a je nutné jej do výše zaručené mzdy dorovnat. V uvedeném případě totiž 5. platová třída zaměstnance znamená nejnižší přípustnou úroveň zaručené mzdy pro 3. skupinu prací, což odpovídá částce ~~19 700~~ 21.300 Kč. Právě do této částky musí zaměstnavatel plat dorovnat.

Stejně jako v případě dorovnání do minimální mzdy se také u zaručené mzdy některé složky platu nezapočítávají. Při zjišťování, kolik činí doplatek do zaručené mzdy, se v souladu s ustanovením § 112 odst. 3 ZP nezapočítává plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 1 (nepedagogové)

(v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	12 140	13 040	13 990	15 020	16 130	17 350	18 680	20 130	21 710	23 390	25 280	27 250	29 410	31 770	34 340	37 130
2	do 2 let	12 510	13 460	14 450	15 540	16 720	17 970	19 320	20 850	22 440	24 220	26 160	28 200	30 460	32 890	35 570	38 460
3	do 4 let	12 920	13 920	14 930	16 050	17 270	18 580	20 000	21 580	23 250	25 080	27 130	29 220	31 550	34 090	36 850	39 840
4	do 6 let	13 340	14 360	15 450	16 590	17 880	19 230	20 700	22 330	24 060	25 980	28 070	30 230	32 660	35 300	38 190	41 280
5	do 9 let	13 810	14 850	15 970	17 160	18 480	19 890	21 420	23 120	24 910	26 890	29 060	31 330	33 840	36 570	39 560	42 760
6	do 12 let	14 280	15 350	16 490	17 740	19 120	20 560	22 170	23 950	25 780	27 820	30 100	32 450	35 050	37 870	40 980	44 300
7	do 15 let	14 740	15 890	17 070	18 360	19 770	21 290	22 930	24 780	26 720	28 820	31 180	33 620	36 300	39 250	42 460	45 910
8	do 19 let	15 240	16 420	17 660	18 980	20 460	22 030	23 720	25 650	27 660	29 840	32 280	34 840	37 610	40 660	44 030	47 580
9	do 23 let	15 750	16 970	18 260	19 640	21 180	22 800	24 570	26 550	28 630	30 910	33 420	36 070	38 970	42 160	45 620	49 310
10	do 27 let	16 320	17 570	18 890	20 320	21 930	23 600	25 400	27 500	29 660	32 000	34 620	37 380	40 390	43 670	47 290	51 080
11	do 32 let	16 850	18 140	19 550	21 030	22 710	24 440	26 340	28 510	30 720	33 170	35 880	38 720	41 840	45 270	49 000	52 980
12	nad 32 let	17 440	18 780	20 230	21 750	23 510	25 290	27 260	29 520	31 820	34 370	37 170	40 120	43 370	46 910	50 770	54 920

Příloha č. 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 5 (pedagogové)

(v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	do 2 let	15 540	16 860	18 230	19 750	25 040	31 290	31 550	32 120	32 820	33 600	34 860
2	do 6 let	16 110	17 460	18 990	20 560	25 760	31 560	31 850	32 690	33 500	34 620	36 490
3	do 12 let	17 120	18 620	20 200	22 000	26 430	31 930	32 330	33 100	34 850	36 070	38 450
4	do 19 let	18 300	19 870	21 600	23 380	27 650	32 590	33 330	34 340	36 300	38 720	41 640
5	do 27 let	19 470	21 170	23 000	25 020	28 870	33 600	34 380	35 780	38 560	41 700	45 750
6	do 32 let	21 130	22 980	24 890	27 050	30 920	35 330	36 290	37 770	41 780	45 140	49 450
7	nad 32 let	21 720	23 580	25 590	27 810	31 800	36 130	37 060	38 790	42 780	46 260	50 630

V důsledku novely ZP účinné od 1.10.2023 má zaměstnavatel povinnost kromě sjednané odměny zaplatit zaměstnanci pracujícímu na dohodu také příplatek v případě, že ten vykonává práci v sobotu nebo v neděli, ve svátek nebo v noci. Výše tohoto příplatku se však stanoví odchylně od výše uvedených případů platících pro zaměstnance odměňovaných platem. Pro stanovení výše těchto příplatků se použije ustanovení § 115, 116 a 118 ZP, která obsahují výši těchto příplatků pro zaměstnance odměňované mzdou (vesměs v minimální výši 10% průměrného hodinového výdělku).

5. Mzda nebo plat při výkonu jiné práce (§ 139)

Toto ustanovení vyjmenovává případy, při nichž náleží zaměstnanci doplatek ke mzdě nebo platu v situacích, kdy je zaměstnavatel povinen nebo oprávněn podle převést zaměstnance na jinou práci, než je sjednána v pracovní smlouvě a za niž přísluší nižší mzda nebo plat, a to i bez souhlasu zaměstnance. Zaměstnanci, kterému přísluší po jeho převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a), b), a c) ZP a podle odstavce 4 téhož ustanovení nižší mzda nebo plat, než by dosáhl, kdyby převeden nebyl, se musí doplatit mzda nebo plat do výše průměrného výdělku.

Tento způsob doplácení se uplatní ve stanovených případech, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci (§ 41 odst. 1 písm. a) až c) ZP a v případě, že zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci i bez jeho souhlasu k řešení mimořádných situací (§ 41 odst. 4 ZP). Obdobně se uplatní přiznávání doplatku do výše průměrného výdělku za dobu převedení na jinou práci podle § 41 odst. 2 písm. b) ZP (podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele), a to v případě, že zaměstnanec z uvedeného důvodu nebude odsouzen.

6. Odměna za pracovní pohotovost (§ 140)

Jak již bylo řečeno výše, podle platného zákoníku práce je možné se zaměstnancem dohodnout jedině pracovní pohotovost na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele. Proto nutně muselo dojít i ke změně ustanovení o odměně za pracovní pohotovost, které podle původní právní úpravy rozlišovalo mezi odměnou za pracovní pohotovost, kterou zaměstnanec držel na pracovišti a za pracovní pohotovost, která byla mimo jeho pracoviště. Kromě toho se změnila i samotná výše odměny za pracovní pohotovost. Dříve činila odměna za pracovní pohotovost mimo pracoviště 15 % (ve všední den), resp. 25 % (ve dnech pracovního klidu). Výpočet její výše byl navíc vztažen k poměrné části platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas.

stravování). Stravné je proto stanoveno paušální částkou, která zakládá nárok zaměstnance v závislosti na délce cesty, ale nemusí vždy odpovídat skutečným výdajům zaměstnance na stravování, proto se také nepožaduje jejich prokazování.

Výše stravného je v privátní sféře uvedena jen jako minimální nárok, který je možné smluvně jakkoli zvyšovat (§ 163 ZP). V případě zaměstnavatelů ve veřejných službách a správě však zákon výslovně stanoví, že při poskytnutí stravného se § 163 odst. 1 ZP nepoužije. Místo toho jsou tradičně uvedena rozpětí, která jsou pro tyto zaměstnavatele závazná. V ustanovení § 176 odst. 1 ZP jsou sazby stravného určeny přímo zákonem. Tato výše stravného se však poměrně často mění (zvyšuje) v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 (vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí). Pro rok ~~2022~~ 2024 jsou stanovena následující rozpětí výše stravného (viz. vyhláška č. ~~429/2011~~ 398/2023 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad):

a) ~~120~~ 140 Kč až ~~142~~ 166 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,

b) 181 212 Kč až ~~219~~ 256 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,

c) ~~284~~ 333 Kč až ~~340~~ 398 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Konkrétní výši stravného, kterou zaměstnavatel zaměstnancům poskytuje v rámci povoleného rozpětí, sjedná nebo stanoví před vysláním na pracovní cestu.

Podle ustanovení § 176 odst. 2 ZP platí, že znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, může mu poskytnout stravné až do výše stravného podle odstavce 1 písm. a). Předchozí právní úprava totiž v takovém případě umožňovala poskytnout stravné jen do výše minima uvedeného pod písm. a).

V důsledku novely zákoníku práce došlo s účinností od 1. 1. 2012 k dosti podstatné změně v rámci ustanovení § 176 odst. 3 ZP. Původní právní úprava výslovně stanovila, že nesjednal-li zaměstnavatel nebo neurčil před vysláním zaměstnance na pracovní cestu výši stravného podle odstavce 1 (tedy v rámci rozpětí) a míru jeho krácení podle § 163 odst. 2 ZP, příslušelo zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí podle odstavce 1. Z tohoto ustanovení vyplývalo, že bylo možné přiznat zaměstnanci plné stravné i v případě, že bylo zaměstnanci poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, tj. zaměstnavatel neměl povinnost stravné krátit (zákon stanovil pouze možnost stravné krátit, a to jen předem).

Podle současné právní úpravy je nyní krácení stravného stanoveno jako povinnost zaměstnavatele, a to v rozsahu uvedeném v ustanovení § 176 odst. 3 ZP. Další