**Právní analýza práv zaměstnankyň v nízkopříjmových často nekvalifikovaných profesích v oblasti obchodu**

**Mgr. Jana Koukalová**

Právní analýza přibližuje zakotvení práv a pracovních podmínek žen pracujících v nízkopříjmových, často nekvalifikovaných, profesích v oblasti obchodu v České republice. Reflektuje základní fáze pracovního procesu a poskytuje tak zaměstnankyním praktický přehled jejich práv, které musí jejich zaměstnavatel při práci respektovat. Analýza má formu odpovědí na zaměstnankyněmi nejčastěji pokládané otázky a poskytuje tak praktický manuál pro účinné uplatnění práv zaměstnance. Analýza vychází z právních předpisů platných ke dni 17. 4. 2016.

**1. Podpis pracovní smlouvy**

**Jak to je při podpisu smlouvy? Můžu smlouvu nepodepsat, když nesouhlasím s nějakým bodem? Co pak – mám nějaké možnosti o jednotlivých bodech smlouvy vyjednávat?**

Pracovní smlouva je dvoustranným právním aktem, z čehož vyplývá, že k jejímu podpisu je třeba souhlasu obou stran, zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel tedy nemůže zaměstnanci jednostranně nutit podmínky, na které zaměstnavatel nechce přistoupit. Zaměstnanec by měl mít vždy možnost o podmínkách uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem jednat, měl by mít možnost jednat o připomínkách k navržené smlouvě. Možnost svobodné volby uzavřít pracovní smlouvu by se v ideálním případě neměla omezovat pouze na volbu podepiš nepodepiš. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec je často ve fakticky nerovném postavení, může svoji vyjednávací pozici posílit tím, že se obrátí o pomoc na odborovou organizaci, pokud u zaměstnavatele působí.

**Můžu požádat o čas na pečlivé přečtení smlouvy, abych jí rozuměla? Nebo si můžu vzít návrh smlouvy domů, podpis si v klidu rozmyslet a na druhý den se vrátit se smlouvou k zaměstnavateli? Na co bych si hlavně měla dát pozor ve smlouvě?**

Zaměstnavatel by měl zaměstnanci vždy dát dostatek času na to, aby si v klidu pročetl znění navrhované pracovní smlouvy. Pokud zaměstnanec požádá o to, aby si mohl smlouvu vzít k prostudování domů, případně ji i prodiskutoval s právníkem, zaměstnavatel by mu to měl umožnit. Pracovní smlouva není dokumentem, ve kterém zaměstnavatel zaměstnanci diktuje pracovní podmínky, ale dokumentem, ve kterém projevuje vůli i zaměstnanec za daných podmínek vykonávat pro zaměstnavatele práci.

Každá pracovní smlouva musí obsahovat vymezení druhu práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) stanovuje podmínku, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Zákoník práce dále zaměstnavateli ukládá povinnost zaměstnance písemně informovat i o dalších podmínkách týkajících se pracovního poměru. Pokud tyto informace nezahrne přímo do pracovní smlouvy, musí zaměstnance do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru v jiném dokumentu písemně informovat také o následujících skutečnostech:

a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,

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 smluvních stran těchto kolektivních smluv.

**Zaměstnavatel mi neustále prodlužuje pracovní smlouvu na půl roku. Do kdy to tak může dělat?**

Dle § 39 zákoníku práce 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. V případě, že je první smlouva uzavřena na půl roku a následně prodloužena opět na půl roku, pak následná smlouva musí již být se zaměstnancem uzavřena na dobu neurčitou, neboť je naplněna podmínka, že smlouvu na dobu určitou je možné opakovat nejvýše dvakrát. V posouzení toho, jakou dobu může zaměstnanec pracovat na dobu určitou, tedy hrají roli dva faktory, jedním z nich je maximální délka 3 roky a druhým je počet smluv (či prodloužení), které zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře.

**Chtěla jsem uzavřít smlouvu na hlavní pracovní poměr přímo s řetězcem, ale ti mě hned doporučili pracovní agentuře. Je nějaký velký rozdíl mezi prací na HPP přímo pro obchod a prací přes agenturu?**

Zákoník práce již nerozlišuje mezi prací na hlavní a vedlejší pracovní poměr. Podmínky práce pro pracovní agenturu, se opravdu liší. Zaměstnanec uzavírá pracovní smlouvu s agenturou a ta ho následně přidělí k určité firmě (uživateli). Podle § 309 zákoníku práce však agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá sám zaměstnanec. Zaměstnanec si tedy musí dát velký pozor na to, zda v některém z dokumentů, které u agentury podepisuje, není stanoveno, že sám žádá o delší přidělení než 12 měsíců. Dalším problémem je, že zákoník práce nestanoví povinnost žádat o prodloužení písemně, teoreticky tedy stačí ústní žádost zaměstnance. V případném sporu pak bude zaměstnanec těžko prokazovat, že o delší přidělení nežádal.

**Je možné po určité době požadovat přechod od agenturního do kmenového stavu?**

Vzhledem k tomu, že k jednomu zaměstnavateli může být zaměstnanec agenturou přidělen maximálně 12 po sobě jdoucích měsíců, pak právě po uplynutí této doby je největší možnost změny z agenturního zaměstnance v zaměstnance kmenového, pokud ho daná firma potřebuje i nadále. Jak již bylo řečeno, zaměstnanec si musí dát pozor na to, aby nevyslovil, či nepodepsal žádost o to, aby byl i nadále k firmě přidělován jako agenturní zaměstnanec.

**Zaměstnavatel mi nabídl DPP nebo maximálně DPČ. Kdy můžu požadovat, aby mi dal pracovní smlouvu?**

Zaměstnavatel by měl své pracovní úkoly zajišťovat zejména zaměstnanci v pracovním poměru (pracující na pracovní smlouvu). Dohoda o provedení práce je určena především pro nahodilé práce kratšího trvání, často pojící se k zajištění nějakého konkrétního úkolu. Na dohodu o provedení práce může zaměstnanec pro jednoho zaměstnavatele odpracovat maximálně 300 hodin v roce. Dohodu o pracovní činnosti využívají zaměstnavatelé často pro zaměstnance, kteří nepracují na celý úvazek na základě dohody o pracovní činnosti, není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Nemusí tedy jít vždy o tzv. půl úvazek. Postačí, pokud zaměstnanec pracuje polovinu stanovené týdenní doby v průměru za dané období. Zaměstnanec tedy např. může jeden týden pracovat 40hod týdně, pokud další týden nepracuje vůbec (jelikož v průměru bude stanovená doba dodržena).

**Pracuji pro agenturu a na hodiny toho odpracuji jako na plný úvazek. Jakou smlouvu mám pak mít, co v ní musí být garantováno?**

Pokud zaměstnanec pracuje na plný úvazek, je takřka nemyslitelné, aby neměl uzavřenu pracovní smlouvu, neboť takový úvazek již nelze vměstnat do podmínek daných pro DPP ani DPČ. Pracovní smlouva poskytuje zaměstnanci nejvyšší stupeň pracovněprávní ochrany a garantuje mu určitou stabilitu dohodnuté práce. Pracovní smlouva upřesňuje zejména, jaký druh práce zaměstnanec může vykonávat. Zaměstnavatel pak může zaměstnanci přidělovat jinou práci než má uvedenu ve smlouvě pouze ze zákonem vymezených důvodů a na omezenou dobu. Zaměstnavatel může zaměstnance propustit pouze ze zákonem vymezených důvodů a musí mu zajistit odpovídající podmínky pro výkon práce, včetně poskytnutí pracovních pomůcek. Povinnou součástí pracovní smlouvy je stanovení dne nástupu do práce a také přesné vymezení místa výkonu práce. Pro mnoho zaměstnanců může být překvapující, že pracovní smlouva nemusí nutně obsahovat výši mzdy. Je na rozhodnutí zaměstnavatele, zda ji se zaměstnancem sjedná v pracovní smlouvě, nebo mu ji jednostranně stanoví např. mzdovým výměrem. Pro zaměstnance je výhodné mít výši mzdy zakotvenu v pracovní smlouvě, protože zaměstnavatel pak nemůže mzdu jednostranně snížit, pokud by s tím zaměstnanec nesouhlasil.

**Kolik mohou odpracovat na DPČ? Dá se práce na DPČ v té samé prodejně kombinovat s nějakým typem úvazku?**

Na dohodu o provedení práce lze pro jednoho zaměstnavatele odpracovat maximálně 300 hodin v roce. Zákoník práce nevylučuje možnost, že u jednoho zaměstnavatele zaměstnanec pracuje ve více vztazích, např. na pracovní smlouvu a na dohodu o provedení práce. Zásadní podmínkou je však to, že tyto práce musí být různého druhu, aby nedocházelo k faktickému obcházení zákona např. v ustanoveních o pracovní době. Přitom vymezení různých druhů práce, které zaměstnanec dělá, je třeba věnovat dostatečnou pozornost. Není možné, aby druh práce popsaný v DPP byl fakticky pouze rozšířením činností vykonávajících na pracovní smlouvu a fakticky spadající pod druh práce označený v pracovní smlouvě. Pokud by tomu tak bylo, je taková situace pro zaměstnance velmi nevýhodná, neboť odměna z dohody nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění, nezapočítává se do průměrného výdělku zaměstnance, což může zaměstnanec pocítit zejména při čerpání nemocenské a dovolené, dále také v pozdějším věku při stanovování výše důchodu.

**Úvazek: Oficiálně jsem zaměstnaná na snížený úvazek 0,8. Do práce ale docházím jako na celý. Když jsem žádala o zvýšení úvazku, tak mi vedoucí řekla, že peníze jsou „jako za celý“ a že zvýšení na plný úvazek není možné. Co můžu dělat? Vždyť mě obírají o peníze.**

Podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) není možné zaměstnancům na zkrácený úvazek nařizovat práci přesčas. Pokud je zaměstnanci pravidelně stanovována pracovní doba tak, jako zaměstnancům, kteří pracují na plný pracovní úvazek, je zaměstnavatel povinen upravit pracovní smlouvu tak, aby odpovídala skutečnému rozvržení pracovní doby. Zaměstnanec se může domáhat rozšíření úvazku také prostřednictvím odborové organizace, pokud u zaměstnavatele působí, případně se obrátit o pomoc na oblastní inspektorát práce, který na základě jeho podnětu může u zaměstnavatele provézt kontrolu a sjednat nápravu.

**2. Porušování práv pracujících na pracovišti**

**Plánování směn (rozvrhování pracovní doby): Pracuji přes agenturu. Musí mi agentura dát harmonogram práce nebo ne? Jak dlouho dopředu by mi měla dát vědět, kdy budu pracovat?**

Při rozvrhování směn a informování zaměstnanců o nich není podstatné, zda je zaměstnanec agenturním nebo kmenovým zaměstnancem. Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Podle § 84 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Zákon však obsahuje také ustanovení, že zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout i na jiné době informování o rozvrhu směn. Zaměstnanec by měl tedy pečlivě prostudovat pracovní smlouvu a další dokumenty, které mu zaměstnavatel předkládá k podpisu a věnovat pozornost tomu, zda v nich zaměstnavatel neupravil zkrácení doby, kdy ho bude informovat o rozvrhu směn. Kratší doba pro informování platí také pro zaměstnance, kteří pracují na základě konta pracovní doby (což by měli mít zakotveno v pracovní smlouvě), kde zákon počítá s týdenní předstihem pro informování o rozvržení směn.

**Na jaké přestávky mám nárok?**

Každý zaměstnanec má nárok na přestávku v práci na jídlo a oddech v délce trvání min 30 minut. Zaměstnavatel ji zaměstnanci poskytne nejpozději po 6 hodinách práce (u mladistvých po 4,5 hod). Dále má zaměstnanec právo na nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami. Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodina (u mladistvého 12 hodin). Dále musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin (u mladistvého 48hodin).

**Má zaměstnavatel právo nařizovat mi, kdy si mám přestávku vzít? Není to logické – vedoucí mě například poslala na pauzu hned na začátku směny, abych si pak později večer, když byl nával lidí, nemohla přestávku vybrat. Je to tak v pořádku?**

Zákoník práce dává zaměstnavateli možnost stanovit, kdy zaměstnanci přestávku v práci poskytne, přestávku však nelze nařídit na začátek ani na konec pracovní doby. Zaměstnavatel by měl vždy brát ohled na potřeby zaměstnance a přestávku stanovit v takovou dobu, aby mohla splnit svůj účel (tj. dát zaměstnanci prostor a čas na jídlo). Přestávka v práci na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby.

**Má zaměstnavatel právo přestávku, na které jsem, přerušit? Má zaměstnavatel právo přestávku rozdělit do více částí?**

Zaměstnavatel může přestávku v práci na jídlo a oddych rozdělit do více částí. Avšak alespoň jedna část přestávky musí trvat minimálně 15 min.

**Jak je to s dobou odpočinku během týdne mezi směnami?**

Zaměstnanec má právo na nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami. Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodina (u mladistvého 12 hodin).

Odpočinek mezi směnami může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Takovéto zkrácení odpočinku mezi dvěma směnami je však možné pouze v zákonem vymezených případech. Běžná práce v obchodě půjde pod tato zákonná vymezení zařadit jen obtížně.

Zaměstnavatel musí také zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin (u mladistvého 48hodin).

**Přesčasy: Vedoucí mi nařídila, že v práci musím zůstat déle, i když jsem měla jiné plány. Chtěla ode mě vlastně přesčasy. Musí se hlásit přesčasy dopředu? Můžu je, když mi nevyhovují, odmítnout? Je za odmítnutí nějaký zákonný postih? Jak můžu právně argumentovat, když odmítám přesčas?**

Zákoník práce v § 93 stanovuje základní pravidlo, že práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Je nemyslitelné, aby zaměstnavatel po zaměstnancích přesčasy vyžadoval pro zajištění běžného chodu např. prodejny, neboť práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Na větším rozsahu se však může zaměstnavatel se zaměstnancem domluvit. Je tedy třeba pečlivě číst všechna ustanovení pracovní smlouvy a dalších dokumentů, které zaměstnanec u zaměstnavatele podepisuje, zda neobsahují souhlas s větším rozsahem práce přesčas.

Do zákonem vymezeného rozsahu, může tedy zaměstnavatel práci přesčas zaměstnanci nařídit i bez jeho souhlasu a zaměstnanec nemá zákonnou možnost konání přesčasu odmítnout. Na druhou stranu, zaměstnavatel nemůže nařizovat přesčas bez naplnění zákonných předpokladů, pro jeho nařízení, kdykoliv ho napadne. K nařízení přesčasu musí být vážný provozní důvod a zaměstnanci může přesčas nařídit jen výjimečně, nikoliv pravidelně, s tím, že např. počítá, že přesčasy, které zaměstnancům nařídí, mu zajistí pokrytí běžného chodu např. prodejny a nebude tak muset nabírat další zaměstnance, či stávajícím zaměstnancům rozšířit pracovní úvazek. Za práci přesčas pak zaměstnanci náleží mzda a příplatek za práci přesčas (případně náhradní volno).

**Prodlužování pracovní doby: Vedoucí nás nepustí z prodejny, i když je už dávno „padla“. Říká, že jsem nestihla v běžné pracovní době svoji práci a tak ji musím dokončit. Jak to je? Má právo mě takto v práci zdržovat? Jak poznám, že práce, kterou mám udělat, není moc a vlastně se vůbec v mé běžní pracovní době nedá stihnout? Vždyť takhle zůstávám na prodejně někdy i dvě hodiny déle než jsem měla!**

Zaměstnanci na prodejně mají pracovní smlouvu, ve které mají vymezen pracovní úvazek a zaměstnavatel je také povinen písemně je informovat o rozvrhu pracovní doby. Pokud zaměstnavatel nutí zaměstnance zůstat v práci nad stanovený úvazek a navíc v rozporu s předem daným rozvrhem pracovních směn, jde o faktické nařizování práce přesčas, za kterou zaměstnancům nálež mzda a příplatek za práci přesčas (případně náhradní volno). Zákoník práce nestanovuje žádnou dobu, ve které musí být práce přesčas zaměstnanci oznámena, praktiku oznámení těsně před koncem doby však lze považovat za rozpor s dobrými mravy.

**Trhané směny: Jsem brigádnice zaměstnaná na prodejně na DPP a už víc krát se mi stalo, že i když jsem měla naplánováno, že budu pracovat 8 hodin, tak mi vedoucí po příchodu oznámila, že se práce zkracuje, není jí pro mě dost. Má na to právo? Mám nárok na proplacení alespoň části směny? Má právo mě pak nutit do toho, abych přišla do práce v jiný den a hodiny, co jsem původně neodpracovala, odpracovala někdy celkem jindy?**

Při práci na dohodu o provedení práce není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Na druhou stranu, pokud tak zaměstnavatel učiní, měl by jím stanovený rozvrh dodržet a zaměstnanci práci dle tohoto rozvrhu přidělovat, neboť opačný postup by byl v rozporu s dobrými mravy.

**Práce o svátcích: Má zaměstnavatel právo nařídit mi pracovat o svátcích – tj. v neděli a v státní svátky? Jsou za to nějaké speciální příplatky? Můžu tuto práci odmítnout? Ráda bych dělala něco jiného, než byla o Vánocích zase v práci.**

Zákoník práce zaměstnavateli umožňuje jednostranně nařídit práci ve svátek. Může tak však činit pouze výjimečně, zejména v případech nepřetržitého provozu. Zákoník práce však pamatuje i na zaměstnance, když pro zaměstnavatele stanovuje povinnost přihlížet při rozvrhování směn k potřebám zaměstnanců, zejména pak těch, kteří vychovávají malé děti.

**Volno na návštěvu lékaře: Potřebuji chodit s dětmi k lékaři, také já sama se k lékaři někdy musím dostat. Jaká jsou pravidla pro daní volna na tento účel? Může mě zaměstnavatel nutit, abych si vzala na návštěvu lékaře dovolenou nebo abych si směny vyměnila tak, že z provozu prodejny nevypadnu?**

Návštěva lékaře patří mezi překážky v práci na straně zaměstnance, pro které zaměstnanci náleží náhrada mzdy (§ 191 zákoníku práce). Zaměstnanec by si však měl lékaře plánovat pokud možno tak, aby mu návštěva nezasáhla do pracovní doby, pokud to není možné, měl by o návštěvě lékaře zaměstnavatele informovat s předstihem a překážka by měla trvat jen opravdu nezbytně nutnou dobu. Zaměstnavatel je pak povinen zaměstnanci poskytnout tzv. placené volno. Zaměstnavatel tedy nemůže zaměstnance nutit, aby si na dobu, kdy potřebují jít nutně k lékaři, brali dovolenou.

**Matky samoživitelky mají ze zákona nárok na upravení pracovní doby tak, aby se mohla starat o dítě. Jak přesně hovoří o těchto situacích zákon, jaký je jeho výklad a použití? Jak si může zaměstnankyně toto nárokovat a zároveň si vydělat dostatek peněz, aby uživila sebe i dítě?**

Zákoník práce v § 241 odst. 2 stanovuje, že požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Toto ustanovení však obsahuje problematickou podmínku „vážných provozních důvodů“, které mohou bránit tomu, aby byla pracovní doba zkrácena. Tento termín není nikde blíže vysvětlen a dává zaměstnavatelům poměrně širokou možnost, jak se z povinnosti pracovní dobu zkrátit vymluvit. Za vážné provozní důvody lze označit dosti široké vymezení důvodů, které zkrácení úvazku mohou bránit a je na zaměstnavatelích jak budou argumentovat, pokud se rozhodnou žádosti zaměstnance pečujícího o dítě nevyhovět.

Pokud se zaměstnanec pečující o dítě se zaměstnavatelem na zkrácení úvazku dohodne, může nastat další problém v okamžiku, kdy zaměstnanec bude chtít svůj úvazek opět rozšířit na původní rozsah (např. pokud si péči o dítě zařídí jinak – pomoc babičky, školky, atp.). Zaměstnavateli totiž zákoník práce nedává povinnost zkrácený úvazek opět rozšířit. Zaměstnancům s dětmi lze tedy doporučit, aby o zkrácení úvazku žádali pouze na omezenou určitou dobu (např. na jeden rok), aby se pro případ, že budou v budoucnu opět stát o úvazek plný, nedostali do vyjednávacích potíží se zaměstnavatelem.

Pokud zaměstnanec pracuje na zkrácený úvazek, náleží mu ekvivalentně zkrácená mzda za tuto práci. Zákoník práce nezná možnost zkrácení úvazku zaměstnanci, který pečuje o dítě bez zkrácení mzdy nebo odměny za práci.

**Náplň práce: Podle pracovní smlouvy mám dělat zejména pokladní, a když nejsou lidi na pokladně, tak dokládat zboží. Teď ale po mně chtěla vedoucí také umýt záchod – to jsem odmítla. Vedoucí se netvářila nadšeně a tak jsem práci radši udělala. Mám právo tuto práci odmítnout?**

Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, ve které musí být stanoveno, jaký druh práce zaměstnanec vykonává. Druh práce bývá často podrobněji specifikován v samostatném dokumentu s názvem „Náplň práce“, kde je podrobně rozvedeno, jaké činnosti vztahující se ve smlouvě označenému druhu práce bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Požadavek umytí toalet po zaměstnanci, jehož sjednaný druh práce je prodavač, doplňovač zboží je zcela v rozporu s pracovní smlouvou a tedy i zákoníkem práce a zaměstnanec má právo výkon takové práce odmítnout.

**Náplň práce a normy: Existují nějaké normy, které by stanovovali, kolik práce má pracující udělat? Pracuji v obchodě už dlouho. Lidé byli propouštěni, ale práce neubylo.**

Zákoník práce nestanovuje žádné normy, kolik práce musí zaměstnanec za danou směnu udělat. Je na zaměstnavateli, aby práci zaměstnancům rozvrhl tak, aby byly naplněny všechny zákonné předpoklady a podmínky, se kterými zákoník práce počítá, zejména pak podmínka vytvářet zaměstnancům vhodné a bezpečné prostředí a podmínky pro výkon práce (§ 1a zákoníku práce).

**Hmotná odpovědnost, manko: Když mám na pokladně manko, tak ho musím platit sama. Má zaměstnavatel právo ode mě manko v plné výši chtít? Stane se, že za den si prakticky nic nevydělám!**

Zaměstnavatel může požadovat úhradu manka pouze v případě, že se zaměstnancem písemně uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Dle § 259 zaměstnanec hradí škodu na svěřených hodnotách v plné výši. Výši požadované náhrady škody, je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že je zaměstnanec povinen ji nahradit. Zaměstnanec se však může odpovědnosti za manko zprostit, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Zejména tehdy, pokud mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

**Dostala jsem pokutu v řádu stovek za prošlé zboží v regálech. Anebo odpovědnost za cigarety je na všech pokladních, které jsou na kase, ale doplňovány jsou někým jiným. Jsou za to srážky ze mzdy až přes tisíc korun za měsíc. Jednala jsem se zaměstnavatelem, ale odmítá od této praxe ustoupit. Za jakých podmínek je možné a v jaké výši je možné uvalovat sankce za špatně odvedenou práci?**

Zaměstnavatel není oprávněn ukládat zaměstnanci pokuty za špatně odvedenou práci. Zákoník práce však počítá s tím, že pokud zaměstnanec prokazatelně způsobí zaměstnavatel škodu, může ji zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat k náhradě, a to až do výše čtyřapůlnásobku průměrného výdělku. Zaměstnavatel však musí prokázat zavinění zaměstnance a příčinnou souvislost mezi jednáním zaměstnance a vzniklou škodou. V případě, že zaměstnanec nemá žádnou kontrolu nad doplňováním cigaret (či jiného zboží), nemůže mu být přičítána k odpovědnosti skutečnost, že některé cigarety zde chybí, pokud na jejich zmizení nemohl mít zaměstnanec sám vliv. Jiná by byla situace v případě, kdy by zaměstnavatel se zaměstnancem podepsal dohodu o ztrátě svěřených věcí (tuto dohodu obvykle zaměstnavatel zaměstnanci předkládá v situaci, kdy mu k práci propůjčuje nějaké pracovní nástroje vyšší hodnoty).

**Kamery: Kdo může kamery obhospodařovat? Je na užívání kamer nějaký zákonný důvod - např. že jsou potřebné pro proškolení personálu? K čemu všemu mohou být užívány? Může je užívat manažer ke sledování zaměstnanců při jejich práci?**

§ 316 odst. 2 stanovuje pravidla, do jaké míry může zaměstnavatel instalací kamerového systému zasáhnout do soukromí zaměstnanců. Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Problematickým pojmem je pojem práce považovaná za zvláštní povahu činnosti zaměstnavatele, kdy běžný prodej v obchodě za takovou činnost spíše považován nebude. Pokud zaměstnavatel kamery instaluje, musí o tom zaměstnance informovat a nemůže je používat ke sledování, zda si při práci povídají, neboť to lze považovat za zakázaný zásah do soukromí zaměstnance.

**Komunikace v práci: Je pravda, že se zaměstnanci v pracovní době nesmí mezi sebou bavit? Jak se na to dá reagovat? Je možné regulovat komunikaci v práci?**

Zaměstnavatel musí respektovat právo na soukromí a není oprávněn odposlouchávat, o čem si zaměstnanci mezi sebou povídají. Zákaz komunikace zaměstnanců mezi sebou připadá v úvahu pouze na takových pracovištích, kde by to z podstaty narušovalo prováděnou činnost (např. činnost při které je třeba ticho, atp.) Pokud komunikace zaměstnanců nijak nezasahuje do výkonu jejich práce dle pracovní smlouvy, nemá zaměstnavatel na její zákaz zákonné opodstatnění.

**3. Mzda**

**Jaká je výše mzdy v případě přesčasů? Musí být vyšší než obyčejná mzda?**

Odměnu za práci přesčas upravuje § 114 zákoníku práce. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen "dosažená mzda"), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek.

Vyšší příplatek za práci přesčas mohou také sjednat odbory v kolektivní smlouvě.

**Myslím, že bych měla nárok na vyšší mzdu, než mi přiznala vedoucí. Evidence hodin nesouhlasí s mými záznamy (zaměstnavatel má dvojí evidenci pracovní doby). Fakticky nám prodlužují směny, ale vedoucí prodejny nám odmítá zahrnout přepočítání kasy nebo různé dodělávky do odpracovaných hodin. Jak můžu požadovat vyplacení mzdy za všechen skutečně odpracovaný čas?**

Zaměstnavatel je na základě § 96 zákoníku práce povinen vést evidenci docházky, kde musí být zaznamenána i práce přesčas. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele. Veškerá práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele dělá, musí být do evidence docházky zaznamenána (včetně oprav a dodělávek, přepočítání kasy, atp.), pokud má zaměstnanec podezření, že zaměstnavatel vede dvojí evidenci docházky, lze mu doporučit, aby se se svým podnětem obrátil na oblastní inspektorát práce, který může u zaměstnavatele provézt kontrolu a sjednat nápravu. Zaměstnancům lze doporučit, aby si skutečnou docházku zaznamenali do své evidence, aby ji případně mohli inspektorátu práce poskytnout jako podklad k prošetření nezákonného jednání zaměstnavatele.

**Mlčenlivost: Podle pracovní smlouvy se nemůžeme bavit o mzdách a konkrétních věcech z pracovní smlouvy s dalšími kolegyněmi ani s rodinou nebo známými. Co je na tom pravdy? Můžu být za nedodržení mlčenlivosti nějak zaměstnavatelem pokutována?**

Zaměstnavatelné často zaměstnance zavazují mlčenlivostí ve vztahu k výši mzdy, což však v zákoně nemá pevnou oporu. Zaměstnanci se na základě podpisu mlčenlivosti často obávají, že pokud např. kontrolnímu orgánu sdělí výši své mzdy, poruší tím zákon. Soudy však již nejednou rozhodli o tom, že sdělení výše mzdy za účelem domáhání se práva na rovné odměňování nemůže být shledáno jako porušení zákona. Pokud zaměstnanec povinnost mlčenlivosti poruší, zákoník práce nedává zaměstnavateli žádnou právní možnost za to zaměstnance postihnout.

**Mám podezření, že agenturní brigádníci a také některé kolegyně dostávají za stejnou práci vyšší mzdu. Anebo na druhé straně agenturní pracovníci si stěžují na horší podmínky. Jak je to s garancí srovnatelných podmínek u kmenových a agenturních zaměstnanců? Jak se tomu bránit, když je to porušováno?**

Zaměstnavatel má povinnost podle § 110 zákoníku práce zajistit všem svým zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Co se týče agenturních zaměstnanců, pak dle § 309 zákoníku práce přísluší těmto zaměstnancům mzda srovnatelná se zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému jsou přiděleni a kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Agentura práce a je tedy povinna zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.

V případě, že zaměstnanec považuje odměňování u zaměstnavatele za nerovné, může podat podnět k prošetření mzdových podmínek oblastnímu inspektorátu práce, který je oprávněn u zaměstnavatele provézt kontrolu a sjednat nápravu. Pokud má zaměstnanec dostatek důkazů prokazujících, že je nerovně odměňován může se svého nároku domáhat i soudní cestou.

**Kolik bych měla minimálně brát? Vím, že minimální mzda se od ledna 2016 zvyšovala na 9 900 Kč hrubého. Slyšela jsem ale, že existují nějaké skupiny povolání a podle nich by prodavačky, pokladní neměly pracovat za minimální mzdu. Co je na tom pravdy?**

Výše minimální mzdy je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. V současné době činí základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 58,70 Kč za hodinu nebo 9 900 Kč za měsíc.

Ne všechny práce však mohou být konány za minimální mzdu, neboť zákoník práce a další pracovněprávní předpisy počítají s různými úrovněmi tzv. zaručené mzdy, což je mzda, která je zaručena pro výkon určitý povolání. Výše citované nařízení vlády stanovuje jednotlivé skupiny pro různé oblasti práce s různou nejnižší úrovní zaručené mzdy.

**Poukázky na nákup: Zaměstnavatel tvrdí, že nám zvyšuje mzdy. Přitom nám ale nedává peníze, ale dává nám poukázky k nákupu ve vlastních prodejnách? Je to fér? Hodili by se mi víc peníze, než poukázky. Můžu si na to stěžovat?**

Poukázky k nákupu lze považovat za formu naturální mzdy. Podmínky jejího vyplácení upravuje § 119 zákoníku práce. Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy (§ 111 zákoníku práce) nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112 zákoníku práce). Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby. Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům.

Zaměstnavatel by měl tedy nejdříve zaměstnancovu mzdu vyčíslit v penězích a po té může zaměstnanci nabídnout vyplacení části mzdy v naturáliích (v poukázkách). Pokud zaměstnanec s vyplacením mzdy v naturáliích nesouhlasí, je zaměstnavatel povinen vyplatit mu mzdu v penězích.

**Nejasné srážky ze mzdy: Ze mzdy mi různé věci sráží. Co je vůbec možné ze mzdy srážet (krom daní, odvodů na sociální a zdravotní pojištění, stravenky) a co už ne?**

O srážkách ze mzdy pojednává § 145 a násl. zákoníku práce. Zaměstnavatel smí srazit zaměstnanci:

a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti nebo pojistné na důchodové spoření,

b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,

c) zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,

d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,

e) náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy nebo platu podle § 192, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.

Dále může být zaměstnanci stržena srážka vyplývající z výkonu rozhodnutí (exekuce) nařízených nebo vedených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku a to až do výše tzv. nezabavitelné částky dle nařízení vlády č. 595/2006 Sb. O tomto institutu více v následujících odstavcích.

**Je na mě uvalená exekuce. Na jakou část mzdy mi exekuce nemůže sáhnout?**

Nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách), ve znění pozdějších předpisů stanovuje tzv. nezabavitelnou částku, která se však skládá z více částí a záleží na konkrétním individuálním případu, na základě jakých skutečností bude tato částka vypočtena.

Základní částka, která nesmí být podle § 278 občanského soudního řádu sražena povinnému z měsíční mzdy, je rovna úhrnu dvou třetin součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu podle zvláštního právního předpisu (dále jen "nezabavitelná částka") na osobu povinného, a jedné čtvrtiny nezabavitelné částky na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné. Částka normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu se stanoví pro byt užívaný na základě nájemní smlouvy v obci od 50 000 do 99 999 obyvatel. Na manžela povinného se započítává jedna čtvrtina nezabavitelné částky, i když má samostatný příjem. Na dítě, jež manželé společně vyživují, se započítává jedna čtvrtina nezabavitelné částky každému manželovi zvlášť, jsou-li srážky prováděny ze mzdy obou manželů. Jedna čtvrtina nezabavitelné částky se nezapočítává na žádného z těch, v jejichž prospěch byl nařízen výkon rozhodnutí pro pohledávky výživného, jestliže výkon rozhodnutí dosud trvá[[1]](#footnote-1).

**Manžel je v exekuci a už spolu nežijeme. Nesu nějakou odpovědnost za jeho exekuci? Může být z mé mzdy něco strháváno?**

I když spolu manželé nežijí a nejsou rozvedeni, mají stále společné jmění manželů, jehož součástí je vše, co nabyl jeden z manželů nebo oba manželé společně za trvání manželství, a to včetně zisku z výlučného majetku jednoho z manželů. Do společného jmění manželů jsou zahrnuty i dluhy jednoho z manželů. Exekucí tedy může být postižen i druhý manžel, přestože již s manželem nežije, a to i v případě, že rozluka trvá i několik let. Exekutor má v takovém případě možnost nařídit exekuci na plat tohoto manžela. Manželům, kteří spolu nežijí lze tedy doporučit, aby své majetkové poměry upravili ideálně dohodou posvěcenou soudním rozhodnutím, neboť ani notářem sepsaná smlouva o rozdělení společného jmění manželů nemusí být zárukou toho, že exekuce po rozluce nepostihne i druhého manžela.

**4. Sociální a zdravotní pojištění, pracovní úrazy**

**Jak můžu zkontrolovat, jestli za mě zaměstnavatel (včetně agentury) zaplatil řádně a načas sociální a zdravotní pojištění?**

Pokud má zaměstnanec podezření, že za něj zaměstnavatel neodvádí povinné odvody, nezbývá mu než se obrátit na samotné instituce, které tyto odvody vybírají, tj. na zdravotní pojišťovnu a na Okresní správu sociálního zabezpečení podle sídla zaměstnavatele. Těmto institucím může také podat podnět ke kontrole u zaměstnavatele. I kdyby nastala situace, že zaměstnavatel za zaměstnance povinné odvody nezaplatil, neznamená to, že by zaměstnanec nebyl pojištěný. V takovém případě nejde o dluh zaměstnance, ale o dluh zaměstnavatele, který porušil svoji zákonnou povinnost.

**Když jsem na pokladně, tak několik hodin sedím na jednom místě a nemůžu se pořádně pohnout. Židle, na které sedím, není dobrá, nemám si pořádně kam dát nohy. Má zaměstnavatel povinnost mi zabezpečit takové sezení na pokladně, z kterého mě nebudou bolet záda?**

Zaměstnavatel je dle § 1a zákoníku práce zajistit zaměstnanci uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce. Dále také dle § 102 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.

Zajištění odpovídajícího sezení zaměstnanci lze pod citované zákonné podmínky určitě podřadit.

**Jsem z Ukrajiny. Je pravda, že musím odpracovat tolik hodin, kolik je za minimální mzdu a teprve potom mám nárok na zdravotní a sociální od zaměstnavatele? Jak je to s platbou zdravotního a sociálního v případě práce přes agenturu a v případě práce pro řetězec?**

Povinnost zaplatit za zaměstnance odvody na sociální a zdravotní pojištění jsou závislé na tytu pracovněprávního vztahu, který zaměstnanec se zaměstnavatelem má. Zjednodušeně řečeno, v případě, kdy má zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřenu pracovní smlouvu, zaměstnavatel je povinen odvody odvádět bez ohledu na výši výdělku a rozsah úvazku. Stejně tak dohoda o pracovní činnosti zakládá zaměstnavateli povinnost zákonné odvody za zaměstnance odvézt. Výjimku můžeme najít pouze u dohody o provedení práce, kdy zaměstnavatel odvody neodvádí v případě, že odměna z dohody v jednom kalendářním měsíci nepřesáhne částku 10000,- Kč hrubého. Pokud si zaměstnanec na dohodu o provedení práce za měsíc vydělá více jak 10000,- Kč je i v tomto případě zaměstnavatel povinen z odměny odvézt platbu na sociální a zdravotní pojištění.

**5. Propuštění**

**Dostala jsem vytýkací dopis. Jak se můžu bránit?**

Vytýkacím dopisem zaměstnavatel upozorňuje zaměstnance na možnost výpovědi z důvodu buď neuspokojivých pracovních výsledků (§ 52 písm. f) zákoníku práce) nebo z důvodu soustavně méně závažného porušování pracovních povinností (§ 52 písm. g) zákoníku práce).

Vytýkací dopis musí mít písemnou formu a musí být doručen do vlastních rukou, což se často děje formou osobního předání na pracovišti. Ve vytýkacím dopise musí zaměstnavatel přesně vymezit, v čem konkrétně spatřuje neuspokojivé výsledky či porušení pracovních povinností a musí zaměstnanci stanovit lhůtu k nápravě. Pokud toto zaměstnavatel nesplní, nebo neumožní Zaměstnanci nápravu, nemůže přikročit k následné výpovědi.

Pokud zaměstnanec s obsahem vytýkacího dopisu nesouhlasí, lze doporučit, aby na něj písemně reagoval, neboť tato reakce může následně sloužit jako podklad pro případné rozhodování soudu o platnosti výpovědi.

**Jak jednoduché/složité je propustit mě? Zaměstnavatel nepočítá s tím, že by se o pracovních podmínkách vyjednávalo. Spíše argumentuje, že když se člověku nelíbí, může jít – na mé pracovní místo již čekají další. Můžu se nějak bránit?**

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bezdůvodně, ale pozve ze zákonem vymezených důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce, kterými jsou:

a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,

d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,

f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,

g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Pokud nemá zaměstnavatel žádný z uvedených důvodů, nemůže fakticky zaměstnanci dát výpověď. Zaměstnavatelé však v některých případech u nepohodlných zaměstnanců sahají k vyhledávání záminek k upozornění na to, že zaměstnanec nedosahuje uspokojivých pracovních výsledků, případně porušuje nějakou za svých zaměstnaneckých povinností a dávají těmto zaměstnancům tzv. vytýkací dopisy jako předzvěst chystané výpovědi. Vytýkací dopis však musí splňovat určité náležitosti a musí dát zaměstnanci možnost k nápravě, jak bylo blíže popsáno u předchozí odpovědi.

**6. Kde hledat pomoc**

**K čemu jsou odbory?**

Odbory jsou sdružením zaměstnanců, jehož cílem je prosazování pracovněprávních, sociálních a hospodářských práv všech zaměstnanců u daného zaměstnavatele (případně v daném odvětví, jde-li o odborové svazy). Odbory jednají jménem zaměstnanců se zaměstnavatelem (případně se státem) a představují určité posílení postavení jednotlivého zaměstnance ve vyjednávacím procesu.

**Co jsou kolektivní smlouvy a co obsahují? Jak se dozvím, jestli naše prodejna nebo řetězec má podepsanou kolektivní smlouvu?**

V kolektivní smlouvě by měly být zakotveny zejména takové podmínky a nároky zaměstnanců, které jdou nad rámec zákonných požadavků nebo se od ustanovení zákona nějakým způsobem odlišují (pokud odklon zákon dovoluje). Kolektivní smlouvu uzavírá odborová organizace se zaměstnavatelem za všechny zaměstnance. Všichni zaměstnanci bez rozdílu, zda jsou nebo nejsou členy odborů, se pak nároků z kolektivní smlouvy mohou dovolávat. Je zákonnou povinností zaměstnavatele nového zaměstnance při vstupu do zaměstnání seznámit s platnou kolektivní smlouvou. Podle § 29 zákoníku práce jsou zaměstnavatel a odborová organizace povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.

**Kdy můžu stávkovat?**

Právo na stávku je garantováno Listinou práv a svobod člověka (čl. 27), která je nedílnou součástí Ústavy České republiky. Právo na stávku je blíže upraveno také zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Stávkou se rozumí přerušení práce. Během stávky se pozastavují vzájemná práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru, nebo jiného pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Účastníkovi stávky nepřísluší mzda ani náhrada mzdy.

Stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy vyhlašuje a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec se samostatně nemůže rozhodnout stávkovat.

**V práci máme odbory. Ale manažer prodejny v poslední době začal vyhrožovat a byl by nejradši, kdyby tady odbory skončili. Co s tím můžeme dělat?**

Zaměstnanci se mohou obrátit s podnětem k prošetření na oblastní inspektorát práce, k zajištění důkazů je v takovém případě možné i pořízení záznamu, kterýžto budou moci zaměstnanci jakožto slabší strana sporu použít v případném soudním řízení.

**Kde mohu dostat nějakou pomoc, když mám problémy na pracovišti?**

Zaměstnanci se mohou v případě potřeby obrátit o radu na tyto instituce:

a) Odborová organizace, která působí přímo u zaměstnavatele. Pokud u zaměstnavatele odbory nepůsobí, lze se o radu a pomoc obrátit i na odborové svazy působící ve stejném odvětví v jakém zaměstnanec pracuje (např. Odboroví svaz pracovníků obchodu)

b) Oblastní inspektorát práce, který poskytuje poradenství v pracovněprávních oblastech, může také přijmout podnět k prošetření podmínek u zaměstnavatele a sjednat nápravu (uložit nápravná patření)

c) Veřejný ochránce práv může zaměstnancům poradit a pomoci v případech podezření, že se zaměstnavatel dopouští nějaké formy diskriminace

d) Advokát, je vhodnou volbou v případě, kdy se zaměstnanec rozhodne řešit svůj pracovněprávní problém soudní cestou. Pokud se obává, že na zaplacení advokáta nebude mít dost finančních prostředků, může využít služeb pro bono advokátů, kteří lidem bez finančních prostředků poskytují právní pomoc bez nároku na honorář. S hledáním vhodného advokáta pak může pomoci např. Pro bono aliance.

1. Blíže k výpočtu nezabavitelné částky např. včlánku **Adolfa Maulwurfa na portálu epravo.cz zde: http://www.epravo.cz/top/clanky/nove-vyssi-nezabavitelne-castky-nezabavitelne-minimum-pri-exekucnich-srazkach-ze-mzdy-pro-rok-2016-99997.html** [↑](#footnote-ref-1)