



## STUDIJNÍ MATERIÁL K PROJEKTU

*„KOMPLEXNÍ PROGRAM ADAPTABILITY LIDSKÝCH ZDROJŮ ČLENŮ SVAZU  
OBCHODU A CESTOVNÍHO RUCHU ČR V MALOOBCHODĚ A SLUŽBÁCH  
V MALOOBCHODĚ“*

*REG. Č. CZ. 1.04/1.1.06/52.00066*

---

## Pracovně právní vztahy

**Zpracoval:**  
**Mgr. Petr Kostík**

## Úvod

Pro začínajícího, ale i již podnikajícího živnostníka je nutné se trvale zajímat o stav základních právních norem, které jsou zásadní pro každodenní řešení problémů. Jedním z nich je Zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon) uváděn pod č.455/1991 Sb. Zejména u tohoto zákonu se promítají časté změny navazující na různou oblast zákonů směřující do podnikání. Dalším neopomenutelným zákonem je Zákoník práce pod č. 262/2006 Sb., který právě v těchto dnech se začíná uplatňovat po rozsáhlé úpravě, která mění desetiletím zažitě zásady v pracovně právních vztazích.

Na zákony které uvozují postavení podnikatele, ale i zaměstnance v systému práva navazují zákony, kterými jsou obě skupiny provázány při naplňování svých aktivit. Jedná se o občanský zákoník pod č. 40/1964 Sb. jak v oblasti institucionální tak v závazkové. Dalším zákonem je obchodní zákoník pod č. 513/1991 Sb. Uvedenými částmi zákonů se zabývá náš výklad.

## Obsah

Úvod

Obsah

I. Zásady pracovního práva	str. 3
- základní zásady pracovně právních vztahů	
- smluvní strany základních pracovně právních vztahů	
- rovné zacházení a zákaz diskriminace	
- postup před vznikem pracovního poměru (vzor žádosti o přijetí do prac. pom.)	
- vznik pracovního poměru	
- zkušební doba, informace o obsahu pracovního poměru	
- povinnosti vyplývající z pracovního poměru, doba trvání pracovního poměru	
- změny pracovního poměru	
- povinnost zaměstnavatele při uzavírání pracovní smlouvy (vzor prac. sml.)	
- Skončení pracovního poměru (vzor žádosti o rozvázání prac. pom., výpověď zaměstnance, zruš. prac. poměru ve zkušební době)	
- dohody o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr (vzor dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti)	
- pracovní doba a doba odpočinku	
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci	
- odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů	
- náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce	
- překážky v práci	
- dovolená	
- pracovní podmínky zaměstnanců, péče o zaměstnance	
- náhrada škody	
II. Sociální zabezpečení zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných (dále OSVČ)	str. 26
- nemocenské pojištění	
- sociální zabezpečení	
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	
III. Živnostenské podnikání	str. 28
- rozdělení živností (vzor: smlouva o nájmu nebytových prostor, smlouva o podnájmu souhlas pronajímatele, oznámení o zahájení provozování živnosti v provozovně, oznámení stánkového prodeje)	
- druhy živností	
- povinnosti podnikatele	
- rozsah oprávnění	
- vznik, změna a zánik živnostenského oprávnění	
- vzory: výpočet mzdy	
IV. Závazkové právo	str. 43
- pojem závazku	
- Outplacement	str. 47

## Část I.

### Zásady pracovního práva

#### Základní zásady pracovněprávních vztahů

V pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

#### Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance uzavřít pracovní smlouvu může vzniknout, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

#### Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Příslušné pojmy upravuje antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů).

## Postup před vznikem pracovního poměru

Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele.

Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

## ŽÁDOST O PŘIJETÍ DO PRACOVNÍHO POMĚRU

SANTA, a. s. se sídlem v Brně, Dlouhá 10

### Věc: Žádost o přijetí do pracovního poměru

Z nabídky Vaší akciové společnosti uveřejněné na www stránkách a denním tisku jsem se dověděl, že přijmete do pracovního poměru prodavače. Poněvadž splňuji nejen podmínku kvalifikace, ale i délky praxe, žádám o přijetí do pracovního poměru od 1. ledna 2011.

Vaši odpověď očekávám do patnácti dnů.

V Brně dne 10. prosince 2010

Jiří Kotrba,  
Bytem Kuřim, Slezská č. 20

## Vznik pracovního poměru

Nejčastějším způsobem vzniku **pracovního poměru** je pracovní smlouva. Pracovní smlouva je dvoustranný právní akt, který musí splňovat určité formální náležitosti. Především je stanoveno, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně; totéž platí o změně pracovní smlouvy a odstoupení od ní. **Pracovní smlouva** musí obsahovat:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat (funkce, činnost)
- b) místo nebo místa výkonu práce (obec a organizační jednotka)
- c) den nástupu do práce (nejčastěji je používáno značení konkrétním datem, i když zákoník práce uznává i jiné způsoby, které nevzbuzují pochybnosti o tom, o který den jde). Pokud by uvedené skutečnosti nebyly dohodnuty, není pracovní smlouva uzavřena.

Tímto dnem vzniká pracovní poměr. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Jestliže však zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí, aniž by

mu v tom bránila překážka v práci, nebo se do týdne zaměstnavatel o této překážce nedozví, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

Kdyby však zaměstnanec počal pro zaměstnavatele s jeho vědomím pracovat, přestože nebyla výslovně dojednána některá z požadovaných ustanovení, považuje se pracovní smlouva za uzavřenou, tzv. konkludentním jednáním (čin, z něhož lze soudit na určitý úmysl, i když nejde o výslovný projev vůle).

V pracovní smlouvě lze sjednat i jiné skutečnosti vztahující se k pracovnímu poměru – odlišnou délku pracovní doby, směnnost a zejména mzdové podmínky.

Pracoviště: Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).

## Zkušební doba

V pracovní smlouvě lze také sjednat **zkušební dobu**, která činí maximálně 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je její sjednání neplatné. Neplatné je rovněž její dodatečné sjednání po termínu nástupu do práce, případně její dodatečné prodloužení.

## Informace o obsahu pracovního poměru

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. Například: bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené, údaj o výpovědních dobách, údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu.

Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat.

## Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

Od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

## Doba trvání pracovního poměru

Pracovní poměr se sjednává pracovní smlouvou zpravidla na dobu **neurčitou**, to znamená, že žádnému z účastníků pracovněprávního vztahu není při uzavírání pracovní smlouvy známo, kdy tento pracovní poměr skončí. Pokud není v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání, považuje se pracovní poměr za sjednaný na dobu neurčitou.

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. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

## Změny pracovního poměru

Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen dle zákona. Zákoník práce obšírně uvádí i převedení na jinou práci, kdy je přímo nařízeno zaměstnavateli převedení zaměstnance na jinou práci z důvodu zdravotních, ale i provozních. Dále jsou uvedeny i podmínky pro možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci. Vesměs jsou spojeny se ztrátou důvěryhodnosti zaměstnance. Zaměstnavatel může zaměstnance přeložit k výkonu práce do jiného místa. Samostatnou oblastí v pracovněprávních vztazích je „dočasné přidělení“.

Dočasné přidělení: Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. V dohodě musí být uveden název zaměstnavatele, dále může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad. Dohoda musí být uzavřena písemně. Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil. Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen. Dočasné přidělení končí uplynutím doby.

## Povinnost zaměstnavatele při uzavření pracovní smlouvy

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat. Jde zejména o to, aby se zaměstnanec v rámci přijímacího řízení seznámil např.

- s právními předpisy platnými pro výkon práce, kterou by měl konat,
- s pracovním řádem,
- s kolektivní smlouvou atd.

V případě, že se jedná o zaměstnance, který je přijímán na funkci s hmotnou odpovědností za předměty a hodnoty svěřené k vyúčtování, uzavře se s ním současně

s pracovní smlouvou i dohoda o hmotné odpovědnosti. Dohodu o hmotné odpovědnosti lze uzavřít pouze se zaměstnancem, který dosáhl 18 let věku.

Nejpozději při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pravidly bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a s protipožárními předpisy.

## PRACOVNÍ SMLOUVA, JÍŽ SE SJEDNÁVÁ PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU NERUČITOU

Nora, s.r.o. se sídlem v Brno, Kr – pole, Tenká 16

a

Josefem Maláskem, nar. 20. 6. 1962, číslo OP 123456 ZT, rodné číslo 620620/123,  
bytem Brno, Olomoucká 14

uzavírají tuto

### **pracovní smlouvu:**

Josef Malásek nastupuje do zaměstnání dnem 1. 11. 2011 a bude vykonávat práci prodavače. Místem výkonu práce je Brno.

Pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou. Zkušební doba se sjednává na tři měsíce.

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda ve výši 14 000 Kč měsíčně. Mzda je splatná vždy do 20. dne následujícího měsíce. Bude převedena na bankovní konto zaměstnance.

Zaměstnanec byl před uzavřením pracovní smlouvy seznámen s právy a povinnostmi a s pracovními a mzdovými podmínkami. Ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnavateli práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní a pracovní smlouvou.

Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň. Zaměstnancův nárok na dovolenou vyplývá z ustanovení ZP. Výpovědní doby upravuje také ZP.

Stanovení týdenní pracovní doby a její rozvržení upravují vnitřní předpisy zaměstnavatele.

Práva a povinnosti účastníků této smlouvy se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími pracovněprávními předpisy.

Tato smlouva byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

V Brně dne 1. listopadu 2011.

.....

Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. To platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, bližší



označení druhu a místa výkonu práce, nárok na délku dovolené na zotavenou, popřípadě uvedení způsobu určování nároku na dovolenou, údaj o výpovědních dobách, údaj o mzdě a

způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy a stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby.

---

## PRACOVNÍ SMLOUVA, JÍŽ SE SJEDNÁVÁ VEDLEJŠÍ PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

Davo, a. s. se sídlem v Brně, Česká 8

a

Milan Novák, nar. 12. 12. 1958, číslo OP 134156 RT, rodné číslo 581212/111,  
bytem Brno, Sokolská 6

uzavírají tuto

### **pracovní smlouvu:**

Milan Novák pracuje v hlavním pracovním poměru po stanovenou týdenní pracovní dobu u Hotelu Lux, a. s. v Brně. Dnem 1. 2. 2008 nastupuje do vedlejšího pracovního poměru u Davo, a. s. v Brně jako prodavač.

Rozsah sjednané práce bude činit od pondělí do pátku denně dvě hodiny od 16.00 do 18.00 hodin. Pracovní poměr se uzavírá na dobu určitou a skončí dnem 30. listopadu 2008. Místem výkonu práce je sídlo zaměstnavatele v Brně.

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda v částce 4 500 Kč měsíčně. Je splatná vždy do 20. dne následujícího měsíce. Mzda bude vyplácena převodem na bankovní konto zaměstnance.

Zaměstnanec byl před uzavřením pracovní smlouvy seznámen s právy a povinnostmi a pracovními a mzdovými podmínkami.

Ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů a dodržována ostatní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní a pracovní smlouvou.

Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.

Zaměstnancův nárok na dovolenou vyplývá z ustanovení ZP.

Stanovení týdenní pracovní doby a její rozvržení upravují ustanovení vnitřních předpisů.

Tato smlouva byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

V Lounech dne 1. 8. 2008

.....

Vedlejší činnost vykonává zaměstnanec u zaměstnavatele, u něhož pracuje v pracovním poměru, mimo pracovní dobu stanovenou pro tento pracovní poměr, která záleží v pracích

jiného druhu, než byly sjednány v pracovní smlouvě. Vedlejší činnost může být konána jen v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

---

## Ukončení pracovního poměru

Mezi nejjednodušší způsoby ukončení pracovního poměru patří **dohoda o rozvázání pracovního poměru** uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní poměr v tomto případě končí se souhlasem obou účastníků pracovního poměru, tj. zaměstnance a zaměstnavatele. Účastníci se musí v takovém případě dohodnout na dnu skončení pracovního poměru. Pracovní poměr pak končí sjednaným dnem. V dohodě musí být dále uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec. Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

**Výpověď** může rozvázat pracovní poměr jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Výpověď musí být písemná. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně dva měsíce. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (s výjimkami uvedenými dále).

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce, např. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, stane-li se zaměstnanec nadbytečným či pozbyl-li zaměstnanec zdravotní způsobilost k výkonu práce. Výpovědní důvod musí být konkretizován a patřičně zdůvodněn.

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době, tedy v době, kdy by pro zaměstnance bylo značně obtížné nové zaměstnání získávat (u těhotné ženy, zaměstnance v pracovní neschopnosti apod.), anebo by se rozvázání pracovního poměru výpovědí jevilo jako nespravedlivé vzhledem k tomu, že zaměstnanec plní jiné povinnosti vůči společnosti (služba v ozbrojených silách, uvolnění pro výkon veřejné funkce). Zákaz výpovědi v ochranné době se neuplatní u výpovědi z důvodu organizačních změn (rušení či přemísťování organizace nebo její části). Dále v situacích, kdy zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud však nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Současná právní úprava umožňuje, aby zaměstnanec dal z pracovního poměru výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, jeho výpovědní doba je dvouměsíční. O jejím běhu a doručování platí totéž, co u výpovědi dané zaměstnavatelem.

**Okamžité zrušení pracovního poměru** je mimořádný způsobem skončení pracovního poměru a zákoník práce dovoluje tímto způsobem rozvázat pracovní poměr pouze ve výjimečných situacích. Pracovní poměr tak končí ihned, tj. účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nejsou časově posunuty až po uplynutí výpovědní doby. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v případech:

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

dobu nejméně 6 měsíců; tohoto důvodu lze použít, až když nabylo soudní rozhodnutí právní moci;

- pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně; musí jít o takové porušení pracovní kázně, které svou intenzitou opravňuje zaměstnavatele k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Okamžitě nelze zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr ve dvou případech:

- jestliže podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Při okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné.

**Ve zkušební době** může pracovní poměr zrušit jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel kdykoli během zkušební doby, a to i bez uvedení důvodu. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

U pracovního poměru sjednaného na dobu určitou oba účastníci již při uzavírání pracovní smlouvy projevili souhlas s tím, že pracovní poměr bude trvat pouze po určitou smluvně vymezenou dobu. Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím této doby.

**Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou** lze ukončit předčasně před uplynutím doby všemi výše uvedenými způsoby. Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, mění se pracovní poměr uzavřený na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou.

## ŽÁDOST O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU

PUTNA, a. s.  
se sídlem v Brně, Křenová 12

### **Věc: Žádost o rozvázání pracovního poměru dohodou**

Pracuji u akciové společnosti na základě pracovní smlouvy jako prodavač.

Vzhledem k odchodu do starobního důchodu žádám o rozvázání pracovního poměru ke dni 31. srpna 2012.

V Brně dne 10. srpna 2012

Milan Drobny,

---

## ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU

PUTNA, a. s. se sídlem v Brně, Křenová 12

a

Milan Dlouhý, prodavač, bytem Brno, Slezská 12  
uzavírají tuto

### **dohodu o rozvázání pracovního poměru:**

Na základě pracovní smlouvy pracuje Milan Dlouhý u akciové společnosti jako prodavač od 1. 10. 1992.

Tento pracovní poměr končí dohodou dnem 31. 8. 2012.

K rozvázání pracovního poměru došlo k žádosti zaměstnance v důsledku odchodu do starobního důchodu.

Dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

V Brně dne 16. srpna 2012

.....

.....

---

## VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNANCE

PUTNA, a. s.  
se sídlem v Brně

### **Věc: Rozvázání pracovního poměru výpovědí**

U akciové společnosti pracuji na základě pracovní smlouvy jako prodavač od 1. 2. 1970.

V souvislosti s uvažovaným odchodem do starobního důchodu jsem požádal svého zaměstnavatele o rozvázání poměru dohodou ke dni 31. 8. 2005. Poněvadž jsem do dnešního dne neobdržel odpověď, nezbývá mně, než rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Pracovní poměr skončí uplynutím doby dvou měsíců dnem 31. srpna 2005.

V Brně dne 17. června 2005

Milan Dlouhý, prodavač, bytem Brno, Slezská 12

---

## ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ (§ 58 zák. práce)

EVA, a. s.  
se sídlem v Brně, Dukelská 2

### **Věc: Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Na základě pracovní smlouvy ze dne 1. března 2008 pracuji u akciové společnosti jako prodavač. V pracovní smlouvě jsem sjednal zkušební dobu v trvání tří měsíců.

Sděluji Vám, že podle ustanovení ZP zrušuji pracovní poměr ve zkušební době, a to ke dni 22. března 2008.

V Brně dne 17. března 2008

Milan Dlouhý, prodavač, bytem Brno, Slezská 12

Ve zkušební době může jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Písemné oznámení o tom má být doručeno druhé straně zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

---

### **Dohody o pracích konaných mimo hlavní pracovní poměr**

Výkon závislé práce může být vedle pracovního poměru prováděn též na základě dohod o pracích konaných mimo tento hlavní pracovní poměr. Právní vztahy založené takovými dohodami mají vždy doplňkový charakter a znamenají méně rozsáhlou účast v pracovním procesu, postavení zaměstnanců a zaměstnavatelů je volnější a postavení zaměstnanců je méně chráněno. Taková činnost je realizována na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

**Dohodou o provedení práce** se sjednává rozsah práce na maximálně 300 hodin v kalendářním roce, přičemž do tohoto rozsahu se započítává také doba práce konaná v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Vedle rozsahu práce musí tato dohoda obsahovat též ujednání o výši odměny a podmínkách pro její poskytování, druh sjednané práce, termín pro provedení práce a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá a další náležitosti, o nichž se účastníci dohodnou, např. pracovní podmínky, podmínky pro užití vlastních pracovních nástrojů či možnost vyslání na pracovní cestu a náhradu cestovních nákladů.

**Dohodou o pracovní činnosti** se zakládá pracovní právní vztah, který se blíží svým charakterem pracovnímu poměru. Rozdíl od pracovního poměru spočívá v malém rozsahu práce – omezení na maximálně polovinu stanovené týdenní pracovní doby, v nepravidelnosti výkonu práce, větší volnosti zaměstnance a snížení dispoziční pravomoci zaměstnavatele. Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby, dobu, na kterou se dohoda o pracovní činnosti uzavírá, výši odměny a podmínky pro její poskytování. Dohoda může obsahovat též sjednání dalších otázek, jako např. možnost vyslání na pracovní cestu, dovolenou nebo další pracovní podmínky na pracovišti. Právní vztah založený dohodou o pracovní činnosti končí způsoby, které si účastníci v dohodě sjednali, jinak dohodou účastníků ke sjednanému dni, výpovědí zaměstnance nebo zaměstnavatele



z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15 denní výpovědní dobou, která začíná běžet ode dne, v němž byla výpověď doručena účastníkovi.

Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně.

## DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

Marta, a. s. se sídlem v Brně, Kozí 6

a

Jaroslavem Novákem, nar. 18. 12. 1959, číslo OP 123 456 RT, rodné číslo 591218/111  
bytem Brno, Olomoucká 22

uzavírají tuto

### **dohodu o provedení práce:**

Zaměstnanec se zavazuje, že za dobu od 1. září do 30. listopadu 2011 provede přestěhování skladu z místnosti nacházející se v Brně, Olomoucká 22 do místnosti v domě č. 16 v téže ulici.

Práci provede osobně, vykonanou práci převezme zaměstnavatel.

Za řádně provedenou práci odpovídající sjednaným podmínkám vyplatí zaměstnavatel odměnu zaměstnanci ve výši 7 000 Kč.

Na základě této dohody seznámil zaměstnavatel zaměstnance s právními předpisy vztahujícími se k vykonané práci a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel je povinen vytvořit pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, zejména poskytovat potřebný materiál a nářadí a osobní ochranné pomůcky, dále poskytnout sjednanou odměnu a dodržovat ostatní podmínky, jak byly sjednány.

Zaměstnanec je povinen vykonat sjednanou práci osobně, svědomitě podle svých sil a schopností a dodržovat podmínky sjednané touto dohodou v souladu s předpisy vztahujícími se na její výkon, zejména s předpisy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Práva a povinnosti účastníků této smlouvy se řídí ustanoveními zákoníku práce.

Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

V Brně dne 1. září 2011

.....

.....

---

Dohoda a o pracovní činnosti musí být vždy uzavřena písemně, jinak je neplatná.

## DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Mako, a. s. se sídlem v Brně, Koruní 21

a

Jan Novák, nar. 23. 6. 1964, číslo OP 166100 RT, rodné číslo 640623/123  
bytem Brno, Mahenova 23

uzavírají tuto

### **dohodu o pracovní činnosti**

Jan Novák nastupuje do práce dnem 1. září 2011 a bude vykonávat práci strážného v rozsahu tří hodin denně v pracovních dnech od 16 do 19 hodin.

Práce se sjednává do 30. listopadu 2011.

Zaměstnanec bude konat práce osobně.

Za vykonanou práci mu bude poskytnuta odměna v částce 4000 Kč a měsíčně.

Na základě této dohody seznámil zaměstnavatel svého zaměstnance s právními a jinými předpisy vztahujícími se k vykonané práci a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel je povinen vytvářet podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, zejména poskytovat potřebné základní prostředky, ochranné pracovní prostředky, a dále poskytovat sjednanou odměnu a dodržovat ostatní sjednané podmínky dohody.

Zaměstnanec je povinen konat práci svědomitě, řádně podle svých sil a znalostí i schopností a dodržovat podmínky sjednané v dohodě v souladu s předpisy vztahujícími se na její výkon, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Práva a povinnosti účastníků této smlouvy se řídí ustanoveními zákoníku práce.

Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

V Brně dne 1. září 2011

.....

.....

---

### **VÝPOVĚĎ DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI**

Mako, a. s. se sídlem v Brně, Koruní 21

#### **Věc: Výpověď dohody o pracovní činnosti**

Podle dohody o pracovní činnosti ze dne 1. 9. 2011 vykonávám práci strážného v rozsahu tří hodin denně v pracovních dnech v době od 16 do 19 hodin.

V dohodě jsme nesjednali způsob jejího zrušení.

Dávám výpověď dohody o pracovní činnosti. Poněvadž dohody o pracovní činnosti. Poněvadž jsem tuto výpověď doručil akciové společnosti dnešním dnem, začala tímto dnem běžet patnáctidenní výpovědní doba. Dohoda o pracovní činnosti tedy končí dnem 15. října 2011.

V Brně dne 5. Října 2005

Jan Novák, nar. 23. 6. 1964, číslo OP 166100 RT, rodné číslo 640623/123 bytem Brno, Mahenova 23

#### **Pracovní doba a doba odpočinku**

Pracovní dobou se rozumí 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. Dobou odpočinku je doba, která není pracovní dobou. Dále se pracovní doba člení na směnnou část týdenní pracovní doby, dále je možné zaměstnávat zaměstnance

v dvousměnném nebo v třisměnném pracovním režimu, nebo nepřetržitým pracovním režimu. Noční prací je práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou.

Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.

U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin.

Zaměstnavatel může stanovit rozvržení pracovní doby na základě podmínek uvedených v zákoně. Například zpravidla do pětidenního pracovního týdne, zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

**Pružné rozvržení pracovní doby:** Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní při pracovní cestě zaměstnance, dále při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvod, a v době důležitých osobních překážek v práci, popřípadě v dalších případech určených zaměstnavatelem.

**Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka:** Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první.

**Doba odpočinku:** Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Odpočinek podle odstavce 1 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.

**Dny pracovního klidu:** Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky (zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů). Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně. V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech: naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva.

Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, a práce v nepřetržitém provozu.



**Práce přesčas:** Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel

může požadovat práci přesčas nad výše uvedený rozsah na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

**Noční práce:** Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem závodní preventivní péče. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení.

## Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (dále jen „rizika“). Povinnosti zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích. Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je povinen hradit zaměstnavatel; tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění.

**Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnanců:** Zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Dále pak zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci, zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy (zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů). Informace a pokyny musí být zajištěny vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek. Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady. Zaměstnavatel je povinen určit obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

**Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání:** Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti

vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborné organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. O pracovním úrazu zaměstnance jiného zaměstnavatele je zaměstnavatel podle věty první povinen bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele

úrazem postiženého zaměstnance, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a seznámit ho s výsledky tohoto objasnění.

Zaměstnavatel je povinen vést v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny.

Zaměstnavatel je povinen vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o všech pracovních úrazech.

**Práva a povinnosti zaměstnance:** Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdrav, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

Zaměstnanec je povinen účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí, podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkovaním stanoveným zvláštními právními předpisy (§ 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů), dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele, dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky (zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů) na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.

## Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů

**Mzda, plat a odměna z dohody:** Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených Zákoníkem práce, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak (například zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů).

Mzda je nepeněžitě plnění a plnění nepeněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Odměna z dohody je peněžitě plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 74 až 77).

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou práci nebo práci 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. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry

odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

**Minimální a zaručená mzda:** Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek zapráni ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 8000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu; další sazby minimální mzdy nesmí být nižší než 50 % základní sazby minimální mzdy. Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou měsíční minimální mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru. Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, stanoví vláda nařízením. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví zákon jako základní sazbu minimální mzdy.

**Mzda** se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem, není-li stanoveno jinak. Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínech a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.

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 nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Za dobu **práce ve svátek** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Za dobu **noční práce** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

Za dobu **práce ve ztíženém pracovním prostředí** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví zákon jako základní sazbu minimální mzdy.

Za dobu **práce v sobotu a v neděli** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

**Naturální mzda:** 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 nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy. Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby.

**Odměna z dohody:** Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.

**Odměna za pracovní pohotovost:** Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci výše uvedeného období. Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru.

Mzdu nebo plat je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet v zákonných penězích. Mzda nebo plat se vyplácí v pracovní době na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty nebo není-li v zákoně stanoveno jinak. Při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci.

**Srážky z příjmu:** Srážkami z příjmu zaměstnance jsou srážky ze mzdy nebo platu a z jiných příjmů zaměstnance ze základního pracovněprávního vztahu (dále jen „srážky ze mzdy“). Zaměstnavatel smí srazit zaměstnanci jen daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit, nevyúčtovanou zálohu za cestovní náhrady, náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo.

## Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci, není-li v zákoně dále stanoveno jinak, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce.

**Cestovními výdaji,** za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při pracovní cestě, cestě mimo pravidelné pracoviště, mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce, přeložení, dočasném přidělení, přijetím do zaměstnání v pracovním poměru a výkonu práce v zahraničí. Zahraniční pracovní cestou se rozumí cesta konaná mimo území České republiky. 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.

**Druhy cestovních náhrad:** Náhrada jízdních výdajů, náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny, náhrada výdajů za ubytování, stravné a náhrada nutných vedlejších výdajů.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## Překážky v práci

**Překážky v práci na straně zaměstnance:** Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů (zákon č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů), do doby karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů), po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo

jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených § 39 zákona o nemocenském pojištění.

**Náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohod při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě):** Zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku.

**Mateřská a rodičovská dovolená:** V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

**Jiné důležité osobní překážky v práci:** Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny výše, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu. Náhrada mzdy nebo platu přísluší ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnanec od zaměstnavatele přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu.

**Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia:** Účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu.

**Překážky v práci na straně zaměstnavatele:** Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Dále, v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, mu přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

**Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele:** Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny výše, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

## Dovolená

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká právo na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny, dovolenou dodatkovou.

**Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část:** Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část. Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

**Dovolená za odpracované dny:** Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

Za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

Pro účely dovolené se za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu. Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

**Čerpání dovolené:** Doba čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla v celku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud není v zákoně stanoveno jinak. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpání dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené na vojenské cvičení, byl-li uznán dočasně práce neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje. Dovolené zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec také nástupem rodičovské dovolené. Případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené.

**Náhrada za dovolenou:** Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

## Pracovní podmínky zaměstnanců, péče o zaměstnance

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance závodní preventivní péči.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

**Odborný rozvoj zaměstnanců:** Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. Zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je zaměstnavatel povinen **zaškolit nebo zaučit**; zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

Zaměstnanci jsou povinni zabezpečit **absolventům** středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou **odbornou praxi** k získání praktických zkušeností a dovedností pro výkon práce; odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

**Prohlubováním kvalifikace** se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel.

**Zvýšením kvalifikace** se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

**Stravování zaměstnanců:** Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování.

**Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců:** Povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání **fyzických osob se zdravotním postižením** stanoví zvláštní právní předpisy (§ 67 až 84 zákona o zaměstnanosti).

**Zaměstnankyně** je zakázáno zaměstnávat pracemi, které ohrožují jejich mateřství.

Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Obdobně platí ustanovení pro zaměstnankyni – matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí. Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídít práci přesčas. Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní **přestávky ke kojení**. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatelé dále smějí zaměstnávat **mladistvé zaměstnance** pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči. Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání. Dále se zakazuje zaměstnávat mladistvé zaměstnance

pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Zakazuje se zaměstnávat mladistvé zaměstnance také pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu. Zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni. Zaměstnavatel je také povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni lékařem závodní preventivní péče. Ti jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením.

## Náhrada škody

**Předcházení škodám:** Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí. Musí být však dodržena ochrana osobnosti.

Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku, ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.

**Odpovědnost zaměstnance za škodu:** Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů.

Na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo proti hrozící škodě nezakročil, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody. Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

Byla-li zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (dále jen „dohoda o odpovědnosti“), za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách. Dohoda o odpovědnosti musí být uzavřena písemně, nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Zaměstnavatel je povinen provést inventarizaci při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru.

Zaměstnanec rovněž odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Zaměstnanec, který odpovídá za škodu, je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu v předešlý stav. Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel, který je povinen ji projednat se zaměstnancem a písemně mu ji oznámit.



**Odpovědnost zaměstnavatele za škodu:** Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů, porušením pracovních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Zaměstnavatel odpovídá za věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance.

Zaměstnavatel odpovídá také zaměstnanci za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů. Právo na náhradu škody zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

Zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat i náhradu jiné škody. Za věci, které zaměstnanec

obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel do částky 10 000 Kč.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní v předešlý stav.

Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození nebo ztráty.

**Jiné povinnosti zaměstnance:** Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona a o nemocenském pojištění (§ 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., ve znění zákona č. 305/2008 Sb.)

**Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance:**

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

Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o **a)** těhotenství, **b)** rodinných a majetkových poměrech, **c)** sexuální orientaci, **d)** původu, **e)** členství v odborové organizaci, **f)** členství v politických stranách nebo hnutích, **g)** příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, **h)** trestněprávní bezúhonnosti;

## Část II.

### **Sociální zabezpečení zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných (dále OSVČ)**

Zabezpečení zaměstnanců a OSVČ při neschopnosti k práci v důsledku nemoci, úrazu, těhotenství a mateřství upravují předpisy o nemocenském pojištění; jejich zabezpečení při invaliditě a ve stáří upravují předpisy důchodového pojištění a preventivní a léčebnou péči o ně upravují předpisy o péči o zdraví lidu.

#### **Nemocenské pojištění**

Je sociální systém, který zabezpečuje pojištěnce (zaměstnance a OSVČ) při krátkodobých sociálních událostech, tj. při dočasné pracovní neschopnosti, karanténě, potřebě ošetřování nebo péče o člena domácnosti, nástupu na peněžitou pomoc v mateřství a převedení zaměstnankyně na jinou práci nebo jiné služební místo. V této souvislosti se poskytuje stanovený okruh dávek nemocenského pojištění. Nemocenskou provádějí orgány nemocenského pojištění; zaměstnavatelé se na provádění nemocenského pojištění podílejí plněním stanovených úkolů, zejm. přijímají žádosti o dávky nemocenského pojištění, které předávají spolu s údaji potřebnými pro stanovení dávek nemocenského pojištění orgánům nemocenského pojištění, a vedou stanovenou evidenci. Účast na nemocenském je pro zaměstnance povinná, pro OSVČ a zahraniční zaměstnance dobrovolná. Nemocenskou provádějí OSSZ a ČSSZ, které též vyplácejí dávky nemocenského pojištění. OSVČ je účastna na nemocenském dnem, který uvedla v přihlášce k účasti na nemocenském, nejdříve však dnem, ve kterém byla tato přihláška podána (pokud však OSVČ podá přihlášku k nemocenské do 8 kalendářních dnů od zahájení své činnosti, vzniká nemocenská dnem uvedeným na přihlášce, nejdříve však dnem zahájení své činnosti). OSVČ může být účastna na nemocenském, pokud vykonává samostatnou výdělečnou činnost na území ČR nebo mimo území ČR, avšak na základě oprávnění vyplývajících z právních předpisů ČR. Jestliže OSVČ vykonává souběžně několik samostatných výdělečných činností (včetně spolupráce), je účastna na nemocenském jen jednou, a to v těch kalendářních měsících, za které zaplatila pojistné na nemocenském pojištění; účast na nemocenském zaniká vždy prvním dnem kalendářního měsíce, za který nebylo včas a ve správné výši zapláceno toto pojistné. OSVČ se může z nemocenského pojištění kdykoli odhlásit.

#### **Sociální zabezpečení**

Odvod **pojistného na sociální zabezpečení** je upraven rozdílně u jednotlivých poplatníků pojistného na sociální zabezpečení. Zaměstnavatelé odvádějí pojistné i za své zaměstnance, a to za jednotlivé kalendářní měsíce; pojistné je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Zaměstnavatel odečítá od odváděného pojistného ve stanoveném rozsahu částky zúčtované na náhradě mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel při odvodu pojistného předkládá současně na předepsaném tiskopisu přehled o

výši vyměřovacích základů, výši pojistného a dalších stanovených údajích. Za zaměstnance odvádí pojistné jejich zaměstnavatel. OSVČ jsou povinny platit za stanovených podmínek buď pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, nebo zálohy na pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a doplatek na pojistném na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zálohy se odvádějí měsíčně a jsou splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a doplatek na tomto pojistném a příspěvku se odvádí do 8 dnů po dni, ve kterém byl nebo měl být podán přehled o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti; tento přehled se podává do 1 měsíce ode dne, kdy mělo být podáno daňové přiznání za předchozí kalendářní rok. Pojistné na nemocenské pojištění odvádí OSVČ za jednotlivé kalendářní měsíce; toto pojistné je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.

## **Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti**

Je odvod do státního rozpočtu placený spolu s pojistným na sociální zabezpečení nebo pojistným na důchodové pojištění a nelze jej platit samostatně. Právní režim příspěvku je shodný s právním režimem pojistného na sociální zabezpečení.

### **Použitá literatura:**

Černá, J., Trinnerová, D., Vacík, A. Právo sociálního zabezpečení. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 230 s.

Fiala, J., Hurdík, J., Dobešová, L., Ronovská, K. Občanské právo hmotné. Multimediální učební text. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 97 s.

Galvas, M., Gregorová, M., Hrabcová, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s.

Hendrych, D. a kol. Právní slovník. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009.

Štalmach, P., Kottbauer, A. Lexikon pracovního práva. 2. vydání. Ostrava: Sagit, 2001, 484 s.

Tröstner, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 420 s.

### **Právní předpisy:**

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

## Část III.

### Živnostenské podnikání

Základem pro podnikání je orientace v živnostenském zákoně, který nám definuje základní podmínky pro získání živnostenského oprávnění a vztahy mezi podnikatelem a státem.

#### Živnostenský zákon

Tento zákon upravuje podmínky živnostenského podnikání (živností) a kontrolu nad jejich dodržováním. Živností je soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem. Zákon vymezuje také činnosti, které živností podle tohoto zákona nejsou. Například živností není pronájem nemovitostí, bytů a nebytových prostor. Provozovat živnost mohou fyzické nebo právnické osoby splňující podmínky tohoto zákona.

**Všeobecnými podmínkami provozování živností fyzickými osobami jsou:** a) dosažení věku 18 let, b) způsobilost k právním úkonům, c) bezúhonnost.

**Zvláštními podmínkami jsou** odborná nebo jiná způsobilost. Pokud se vyžaduje praxe v oboru, rozumí se jí pro účely tohoto zákona výkon odborných činností náležejících do oboru nebo do příbuzného oboru živností. Za příbuzné obory se považují obory, které užívají stejných nebo podobných pracovních postupů a odborných znalostí. Odbornou způsobilost může občan ČR nebo jiného členského státu EU prokázat též doklady o odborné kvalifikaci. Například: Po dobu 6 po sobě jdoucích let jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ), nebo podobu 3 let po sobě jdoucích jako OSVČ nebo ve vedoucím postavení, jeli držitelem dokladu o dosažené kvalifikaci atd.

Zákon upravuje i překážky k provozování živnosti.

**Živnosti se rozdělují** na živnosti **ohlašovací**, které při splnění stanovených podmínek smějí být provozovány na základě ohlášení, nebo **koncesované**, které jsou provozovány na základě schválení Živnostenského úřadu (ŽU).

Živnostenské oprávnění **vzniká u ohlašovacích živností dnem ohlášení, u koncesovaných dnem nabytí právní moci** rozhodnutí o udělení koncese.

Provozování živnosti může být realizováno i prostřednictvím **odpovědného zástupce**.

Důležitou součástí zákona je definice a podmínky provozování živností v provozovnách.

#### Provozovny

Provozovnou se pro účely tohoto zákona rozumí prostor, v němž je živnost provozována. Za provozovnu se považuje i automat nebo obdobné zařízení sloužící k prodeji zboží nebo poskytování služeb (dále jen „automat“) a mobilní provozovna. Mobilní provozovna je přemístitelná a není na jednom místě delší dobu než 3 měsíce. Živnost může být provozována ve více provozovnách, pokud k nim podnikatel má vlastnické nebo užívací právo. V bytě může provozovnu provozovat podnikatel jen se souhlasem vlastníka. Podnikatel je povinen zajistit aby provozovna byla způsobilá pro provozování schválené živnosti podle zvláštních právních předpisů a byla řádně označena. **Pro každou provozovnu musí být ustanovena**

**osoba odpovědná** za činnost provozovny. Provozovna určená pro prodej zboží nebo poskytování služeb spotřebitelům musí být trvale a zvenčí **viditelně označena** také

**a)** jménem a příjmením osoby odpovědné za činnost provozovny, s výjimkou automatů,

**b)** prodejní nebo provozní dobu určenou pro styk se spotřebiteli, nejedná-li se o mobilní provozovnu nebo automat, **c)** kategorii a třídu u ubytovacího zařízení poskytujícího přechodné ubytování.

## SMLOUVA O NÁJMU NEBYTOVÝCH PROSTOR

uzavřená na základě občanského zákoníku a zákona č. 116/1990 Sb., v platném znění

---

.....

.....

.....

(dále jen „pronajímatel“)

a

.....

.....

.....

(dále jen „nájemce“)

### smlouvu o nájmu nebytových prostor

#### Článek 1

##### Předmět a účel nájmu

Pronajímatel prohlašuje, že je na základě ..... (zákona, kupní smlouvy, darovací smlouvy apod.) vlastníkem nemovitosti čp. ... v ..... obec, ..... ulice/nám .....č. or. ....

Zapsané v listu vlastnictví č. .... v katastru nemovitostí Katastrálního úřadu pro obec .....

Pronajímatel přenechává nájemci ve výše uvedené nemovitosti do nájmu nebytové prostory v

..... podlaží; čísla místností ..... podle očíslování v budově, situované v .....

(přesný popis umístění v budově) o velikosti ..... m<sup>2</sup> s tímto příslušenstvím

.....

Uvedené nebytové prostory

a) jsou ve stavu způsobilém ke smluvenému (obvyklému) užívání,

/b) nájemce upraví vlastním nákladem podle podmínek sjednaných v této smlouvě ve zvláštních ujednáních./

Podrobný popis nebytových prostorů a jejich stavu ke dni předání je uvede v

..... (např. paspart nebytových prostorů, předávací protokol).

Nájemce je seznámen se stavem nebytových prostorů.

Nájemce má právo užívat i společné prostory budovy v rozsahu nezbytném pro řádný chod pronajatých nebytových prostorů.

Účelem nájmu je provozování následujících činností .....

## Článek 2

### Doba nájmu

Nájem je sjednán na dobu:

– neurčitou od .....

(– *určitou od* ..... *do* .....

## Článek 3

### Nájemné

1. Nájemné a úhrady za ceny služeb poskytovaných pronajímatelem s užíváním nebytových prostor se stanoví dohodou a činí čtvrtletně (měsíčně, ročně)

– základní nájemné ..... Kč

– záloha na služby ..... Kč

2. Výši nájemného a cen služeb je pronajímatel oprávněn každoročně k datu 1. července zvyšovat podle koeficientu vyjadřujícího míru růstu spotřebitelských cen publikovaného Českým statistickým úřadem. Zvýšení nájemného a záloh na služby bude nájemci oznámeno písemně nejpozději do .....

3. Nájemné a zálohy na úhradu za služby poskytované v souvislosti s nájmem jsou splatné čtvrtletně (měsíčně, ročně ..... ) předem (zpětně). Částka je splatná do ..... dne příslušného měsíce bezhotovostním převodem (poštovní poukázkou, osobně v hotovosti) na účet pronajímatele (správce), vedený u (název banky) ..... číslo účtu .....

4. Nájemce se zavazuje platit nájemné a zálohy na úhradu za služby poskytované v souvislosti s nájmem ode dne účinnosti této smlouvy.

5. Skutečné náklady za ceny služeb vyúčtuje pronajímatel každoročně nájemci nejpozději do ..... a ve lhůtě ..... bude provedeno vyrovnání případných nedoplatků a přeplatků.

6. Výše úroku z prodlení se stanoví podle nařízení vlády č. 142/1994 Sb., kterým se stanoví výše úroků z prodlení a poplatku z prodlení občanského zákoníku.

## Článek 4

### Práva a povinnosti stran

1. Pronajímatel je povinen nebytové prostory vlastním nákladem udržovat ve stavu způsobilém smluvenému/obvyklému užívání. Pronajímatel je oprávněn požadovat vstup do nebytových prostorů za účelem kontroly, zda je nájemce užívá řádným způsobem a k účelu uvedenému ve smlouvě. Termín prohlídky nebytových prostorů pronajímatel nájemci oznámí v dostatečném časovém předstihu.

2. Nájemce je oprávněn užívat nebytové prostory v souladu s jejich stavebním určením, k účelu uvedenému ve smlouvě v následujícím rozsahu: ..... (*lze dohodnout právo a povinnost nájemce užívat prostor pravidelně každý den v určitou dobu*)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

3. Nájemce hradí náklady:

Varianta 1

– spojené s běžným udržováním v následujícím rozsahu .....

– spojené s opravami nebytových prostorů v následujícím rozsahu .....

Varianta 2

– spojené s běžným udržováním a opravami nebytových prostorů po vzájemné dohodě v rozsahu stanoveném analogicky jako pro nájemce bytů nařízením vlády č. 258/1995 Sb., kterým se provádějí některá ustanovení občanského zákoníku.

4. Nájemce bude zabezpečovat vlastním nákladem tyto služby spojené s užíváním nebytového prostoru: ..... . Pronajímatel bude zabezpečovat následující služby spojené s užíváním nebytového prostoru ..... .Pronajímatel poskytne k dispozici telefonních linek.

5. Změny v nebytových prostorech včetně změn vnitřního vybavení, které patří pronajímateli, je nájemce oprávněn provádět pouze po předchozím písemném souhlasu pronajímatele. Souhlasu pronajímatele je třeba rovněž pro umístění jakékoliv reklamy či informačního zařízení.

6. Nájemce může přenechat nebytové prostory nebo jejich část od podnájmu jiné osobě na dobu určitou jen na základě předchozího písemného souhlasu pronajímatele.

7. Nájemce je povinen se zdržet jakýchkoliv jednání, která by rušila nebo mohla ohrozit výkon ostatních užívacích a nájemních práv k objektu, v němž se nachází pronajaté prostory.

8. Po skončení nájmu je nájemce povinen nebytové prostory předat pronajímateli vyklizené a ve stavu, v jakém je převzal k užívání s přihlédnutím k obvyklému opotřebením – včetně dodatečných změn, které provedl se souhlasem pronajímatele, a to nejpozději ..... dní před (po) skončením nájmu.

9. Ostatní práva a povinnosti vyplývající z této smlouvy, pokud nejsou uvedeny přímo v této smlouvě, se řídí občanským zákoníkem a zákonem č. 116/1990 Sb., o nájmu a podnájmu nebytových prostor, ve znění pozdějších předpisů.

## **Článek 5** **Zánik nájmu**

Nájem zaniká dohodou stran.

V případě, že byl nájem sjednán na dobu neurčitou, mohou je obě strany vypovědět za podmínek stanovených v § 10 zákona č. 116/1990 Sb. v platném znění (*výpověď je možná bez uvedení důvodů nebo si nájemce a pronajímatel mohou dohodnout výpovědní důvody dle svých potřeb*).

Pokud byl nájem sjednán na dobu určitou, končí uplynutím této doby nebo výpovědí z důvodů uvedených v § 9 zákona č. 116/1990 Sb., v platném znění.

Výpovědní lhůta je ..... a počítá se od prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi.

## Článek 6 Zvláštní ujednání

/V této části se uvádějí práva a povinnosti, které nejsou upraveny občanským zákoníkem (především § 663 až 684) a zákonem č. 116/90 Sb., o nájmu a podnájmu nebytových prostor, ve znění pozdějších předpisů.

Jedná se např. o

- *určení podmínek, za kterých nájemce nebytové prostory upraví zcela vlastním nákladem, a tomu odpovídající ujednání snížení nájemného nebo o jiném způsobu vypořádání nákladů nájemcem účelně vynaložených,*
- *další povinnosti pronajímatele nebo nájemce, zejména týkající se pojištění majetku, či protipožární ochrany,*
- *jiné podmínky užívání nebytových prostorů, které odpovídají jejich zvláštnímu charakteru./*

## Článek 7 Závěrečná ustanovení

1. Tato smlouva nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran a účinnosti dnem uvedeným v čl. 2 (den vzniku nájmu).

2. Změny podmínek, za nichž byla tato nájemní smlouva sjednána, mohou být provedeny pouze písemně dodatkem k této smlouvě.

3. Smluvní strany prohlašují, že se seznámily s obsahem smlouvy a že tato smlouva byla sepsána do jejich pravé a svobodné vůle, nikoliv v tísní či za nápadně nevýhodných podmínek.

### Přílohy:

1. Výpis z katastru nemovitostí
2. Předávací protokol
3. Výpis z obchodního rejstříku – u právnických osob

V ..... dne .....

.....  
podpis pronajímatele

.....  
podpis nájemce

### Smlouva o nájmu nebytových prostor (komentář)

Smlouva o nájmu nebytových prostor se řídí zvláštním předpisem, a to zákonem č. 116/90 Sb. o nájmu a podnájmu nebytových prostor. Podpůrně se použije občanský zákoník.

Smlouva o nájmu nebytových prostor musí být uzavřena v písemné formě. Jejimi podstatnými náležitostmi je určení:

- smluvních stran (pronajímatel a nájemce)
- předmět nájmu
- určení nájmu
- výše nájemného, jeho splatnost a způsob placení

Smlouva může být uzavřena na dobu určitou a neurčitou.

Právo a povinnosti smluvních stran.:

- a) pronajímatel je povinen



- předat nájemci nebytový prostor k užívání ve stavu způsobilém

- umožnit nájemci nerušený výkon nájmu

b) nájemce je povinen:

- užívat nebytový prostor k dohodnutému účelu

- platit pronajímateli nájemné

Nájemní smlouva zaniká:

- dohodou smluvních stran

- uplynutí doby, byla-li sjednána na dobu určitou

- výpovědí, a to i v případě, byla-li smlouva sjednána na dobu určitou

## OZNÁMENÍ ZAHÁJENÍ PROVOZOVÁNÍ ŽIVNOSTI V PROVOZOVNĚ (§ 17 odst. 2, 4 a § 49 odst. 1 zák. č. 455/1991 Sb.)

Ve Znojmě dne 20. 7. 2005

Živnostenskému úřadu  
při Městském úřadu  
Znojmo

---

Věc: oznámení zahájení provozování živnosti v provozovně

Přílohy: – kolaudační rozhodnutí

Jsem držitelem živnostenského listu vydaného živnostenským úřadem Městského úřadu ve Znojmě dne 15. 6. 2005 č. j. ŽÚ/532/05-Ak opravňujícího mě k provozování živnosti – zámečnick.

Dle ust. § 49 odst. 1 ve spojení s § 17 odst. 2 zák. č. 455/1991 Sb. tímto

### o z n a m u j í

zahájení provozování živnosti v provozovně ve Znojmě, ul. Přímětická 236, dnem 1. 8. 2005.

Dle ust. § 17 odst. 4 cit. zákona dále sděluji, že ve shora uvedené provozovně která byla pro uvedené účely zkolaudována rozhodnutím stavebním úřadem při Městském úřadě ve Znojmě dne 1. 7. 2005, č.j. Výst. 2369/2005, budu provozovat zámečnickou výrobu.

Nemovitost ve, které je provozovna, umístěna jako její výlučný vlastník.

Jan Procházka – zámečnick

IČ 1269985745

bydliště: Znojmo, Pražská 12

Provozovnou se rozumí prostor, v němž je živnost provozována. Za provozovnu se pro účely tohoto zákona považuje i stánek, pojízdná prodejna a obdobné zařízení, sloužící k prodeji zboží nebo k poskytování služeb. Je-li provozovna umístěna v bytě a není-li podnikatel vlastníkem tohoto bytu, může v něm provozovat živnost pouze se souhlasem vlastníka, spoluvlastníka nebo správce bytu nebo nemovitosti, jejíž je byt součástí, pokud je tento správce k udělování takového souhlasu zmocněn. Podnikatel je povinen zahájení u ukončení provozování živnosti v provozovně písemně oznámit živnostenskému úřadu příslušnému podle § 45 odst. 1 nebo § 50 odst. 1 nejméně 3 dny předem. To neplatí, jsou-li tyto provozovny uvedeny v ohlášení živnosti podle § 45 nebo v žádosti o koncesi podle § 50. V oznámení podnikatel uvede:

- a) obchodní jméno,
- b) identifikační číslo,
- c) sídlo (trvalý pobyt, zahraniční osoba adresu pobytu a umístění organizační složky),
- d) adresu provozovny podléhající kolaudačnímu řízení a předmět podnikání v této provozovně,
- e) druh provozovny nepodléhající kolaudačnímu řízení, její umístění a předmět podnikání v provozovně,
- f) datum zahájení (ukončení) provozování živnosti v provozovně,
- g) právní titul užívání provozovny.

Provozovna musí být trvale a zvenčí viditelně označena obchodním jménem podnikatele a jeho identifikačním číslem. Stánek a obdobné zařízení musí být dále označen údajem o sídle nebo místě podnikání.

#### **Poznámky ke vzoru:**

Oznámení se doporučuje doručit s vykázaným doručením, minimálně jako doporučenou zásilku. S ohledem na frekvenci tohoto typu podání nelze vyloučit použití tiskopisu živnostenského úřadu.

---

#### OZNÁMENÍ STÁNKOVÉHO PRODEJE (§ 17 odst. 11 zák. č. 455/1991 Sb.)

Ve Znojmě dne 12. 9. 2005

Živnostenskému úřadu  
při Městském úřadu  
Znojmo

---

Věc: oznámení stánkového prodeje

Jsem držitelem živnostenského listu vydaného živnostenským úřadem Městského úřadu ve Znojmě dne 15. 6. 2005 č.j. ŽU/532/05- Ak opravňujícího mě k provozování živnosti – koupě zboží účelem dalšího prodeje a prodej.

Dle ust. § 17 odst. 11 zák. č.455/1991 Sb. tímto

#### o z n a m u j í

záměr stánkového prodeje upomínkových předmětů u kulturní akci „Znojmské vinobraní 2005“, které se uskuteční ve dnech 18.-20. 9. 2005.

Stánek, ve kterém hodlám prodávat upomínkové předměty, které prodávám ve své provozovně na ulici Mikulášská 9 ve Znojmě, jež byla kolaudována rozhodnutím stavebního úřadu při Městském úřadě ve Znojmě dne 1. 7. 2005, č. j. Výst. 2369/2005, bude umístěn na pozemku parc. č. 269 v kat. úz. Znojmo-město, jehož jsem výlučným vlastníkem.

Stánek bude v provozu po celou dobu konání vinobraní s otvírací dobou 8.00–24.00 hod.

Jan Procházka – zámečnick  
IČ 1269985745  
bydliště: Znojmo, Pražská 12

Podnikatel, který provozuje činnost v provozovně podléhající kolaudačnímu rozhodnutí, může při slavnostech, sportovních podnicích nebo při jiných podobných akcích konaných v obci, v níž se provozovna nachází, prodávat i mimo tuto provozovnu potraviny a jiné zboží, které se při těchto příležitostech obvykle nabízí a jejichž prodej je předmětem jeho podnikání. Takový prodej je podnikatel povinen oznámit písemně obci nebo v hlavním městě Praze a v územně členěných statutárních městech městské části nebo městskému obvodu, v nichž se akce koná, tak ,aby obec oznámení obdržela nejpozději 3 dny před uskutečněním akce.

#### **Poznámky ke vzoru:**

Oznámení se doporučuje doručit s vykázaným doručením, minimálně jako doporučenou zásilku. S ohledem na frekvenci tohoto typu podání nelze vyloučit použití tiskopisu živnostenského úřadu.

---

## **Druhy živností**

**Živnosti ohlašovací** Ohlašovacími živnostmi jsou a) živnosti **řemeslné**, je-li podmínkou provozování živnosti odborná způsobilost uvedená v § 21 a 22, b) živnosti **vázané**, je-li podmínkou provozování živnosti odborná způsobilost uvedená v příloze č. 2 k tomuto zákonu, není-li dále stanoveno jinak, c) živnost **volná**, u které není jako podmínka provozování živnosti odborná způsobilost stanovena.

**Živnosti řemeslné** jsou živnosti uvedené v **příloze č. 1** k tomuto zákonu.

Odborná způsobilost pro řemeslné živnosti se prokazuje dokladem o **a)** řádném ukončení středního vzdělání s výučním listem v příslušném oboru vzdělání, **b)** řádném ukončení středního vzdělání s maturitní zkouškou v příslušném oboru vzdělání, nebo s předměty odborné přípravy v příslušném oboru, **c)** řádném ukončení vysokoškolského vzdělání v příslušném oboru vzdělání, **d)** řádném ukončení vysokoškolského vzdělání v příslušné oblasti studijních programů a studijních oborů, **e)** uznání odborné kvalifikace, vydaným uznávacím orgánem podle zákona o uznávání odborné kvalifikace, nebo **f)** ověření nebo uznání dosažené úpravy kvalifikace pro příslušný obor na základě zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Jsou stanoveny i další možnosti prokazování odborné způsobilosti.

**Doklady prokazující odbornou způsobilost** mohou být nahrazeny doklady o **a)** řádném ukončení středního vzdělání s výučním listem v příbuzném oboru vzdělání a dokladem o vykonání jednorocní praxe v oboru, **b)** řádném ukončení středního vzdělání s maturitní zkouškou v příbuzném oboru vzdělání a dokladem o vykonání jednorocní praxe v oboru, **c)** řádném ukončení vyššího odborného vzdělání v příbuzenském oboru vzdělání a dokladem o vykonání o vykonání jednorocní praxe v oboru, **d)** řádným ukončením vysokoškolského vzdělání v příslušné příbuzné oblasti studijních programů a studijních oborů, **e)** řádném ukončení rekvalifikace pro příslušnou pracovní činnost, vydaným zařízením akreditovaným podle zvláštních právních předpisů, nebo zařízením akreditovaným Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, nebo ministerstvem, do jehož působnosti patří odvětví, v němž je živnost provozována, a dokladem o vykonání jednorocní praxe v oboru , nebo **f)** vykonání šestileté praxe v oboru.

**Živnosti vázané** Odborná způsobilost pro vázané živnosti je stanovena **přílohou č.2** k tomuto zákonu nebo je upravena zvláštním právním předpisem uvedeným v této příloze.

**Živnosti volné** Živnost volná je živnost opravňující k výkonu činností, pro jejíž provozování tento zákon nevyžaduje prokazování odborné ani jiné způsobilosti. K získání živnostenského oprávnění pro živnost volnou musí být splněny všeobecné podmínky. Přehled živností volných je uveden v **příloze č. 4**.

**Živnosti koncesované** Živnosti koncesované jsou uvedeny v **příloze č. 3** tohoto zákona.

## Povinnosti podnikatele

Podnikatel je povinen viditelně označit obchodní firmu, popřípadě názvem nebo jménem a příjmením a identifikačním číslem objekt, v němž má místo podnikání, liší-li se od bydliště, sídlo a zahraniční osoba organizační složku podniku, pokud ji zřizuje. Podnikatel je povinen na žádost živnostenského úřadu prokázat vlastnické nebo užívací či jiné obdobné právo k objektu nebo prostorám, v nichž má na území ČR místo podnikání, liší-li se od bydliště, sídlo a zahraniční osoba organizační složku podniku.

Podnikatel je povinen jde-li o nákup použitého zboží nebo zboží bez dokladu nabytí kulturních památek nebo předmětů kulturní hodnoty přijímání tohoto zboží do zástavy nebo zprostředkování jeho nákupu či přijetí do zástavy vést evidenci o těchto skutečnostech.

Podnikatel odpovídá za to, že jeho zaměstnanci prokázali splnění podmínky bezúhonnosti. Jestliže podnikatel oznámí živnostenskému úřadu přerušení provozování živnosti, je provozování živnosti přerušeno dnem doručení oznámení o přerušení provozování živnosti živnostenskému úřadu nebo pozdějším datem uvedeným v oznámení. Pokračování v provozování živnosti před uplynutím doby, na kterou bylo provozování živnosti přerušeno, je podnikatel povinen předem písemně oznámit živnostenskému úřadu. V provozování živnosti je možno pokračovat nejdříve dnem doručení oznámení o pokračování v provozování živnosti živnostenskému úřadu. Podnikatel je povinen vydat na žádost zákazníka doklady o prodeji zboží a o poskytnutí služby. Na dokladu musí být uvedeno označení podnikatele (firma), popřípadě názvem nebo jménem a příjmením a identifikačním číslem, datum prodeje zboží nebo poskytnutí služby, druh zboží nebo služby a cena, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Podnikatel je povinen nejpozději ke dni ukončení činnosti v provozovně oznámit ukončení živnostenskému úřadu. Podnikatel je povinen ohlásit i každou změnu adresy po dobu čtyř let ode dne ukončení činnosti v provozovně. Podnikatel odpovídá za to, že jeho zaměstnanci splňují způsobilost pro výkon povolání stavenou zvláštními právními předpisy, znalost bezpečnostních předpisů a předpisů upravujících ochranu veřejného zdraví. Podnikatel, který připravuje mládež na povolání, je povinen řídit se zvláštními právními předpisy.

## Rozsah oprávnění

Podnikatel provozující živnost, která spočívá v obchodní činnosti, je oprávněn, zůstane-li zachována povaha živnosti, také a) pronajímat zboží, b) zprostředkovat koupi a prodej zboží v jednotlivých případech, c) provádět na zboží drobné změny, jimiž zboží přizpůsobuje potřebám kupujícího na jeho žádost, d) provádět montáž zboží dodaného zákazníkovi, pokud

může být provedena jednoduchými operacemi bez zvláštních odborných znalostí, e) provádět výměnu vadných součástí u dodaného zboží, pokud může být provedena jednoduchým

způsobem bez zvláštních odborných znalostí. Podnikatel má právo přijímat objednávky na zhotovení zpracování nebo úpravy zboží, k jehož prodeji je oprávněn, a dát tyto práce provést oprávněným výrobcem.

Podnikatel má dále právo: a) nakupovat zboží za účelem dalšího prodeje, b) výrobě a potiskovat obaly, etikety a jiné pomocné prostředky umožňující prodej výrobků, které vyrábí.

## Vznik, změna a zánik živnostenského oprávnění, živnostenský rejstřík

**Ohlašování živnosti Fyzická osoba** v ohlášení uvede **a)** jméno a příjmení, popřípadě obchodní firmu, státní občanství, bydliště (název obce, název ulice, číslo popisné a orientační, poštovní směrovací číslo), rodné číslo, datum narození, místo narození (obec, okres, stát) a rodné příjmení, **b)** u odpovědného zástupce údaje uvedené v ustanovení písmena a), **c)** předmět podnikání s vymezením, případně další doplňující údaje vztahující se k rozsahu živnostenského oprávnění, **d)** identifikační číslo bylo-li přiděleno, **e)** provozovnu nebo provozovny, ve kterých bude provozování živnosti zahájeno bezprostředně po vzniku živnostenského oprávnění, s výjimkou mobilních provozoven a automatů.

**Právnícká osoba** v ohlášení uvede obchodní firmu nebo název, sídlo a další podobné informace jako fyzická osoba.

**Ohlašovatel** je povinen vymezit předmět podnikání uvedený v ohlášení s dostatečnou určitostí a jednoznačností, u ohlášení živnosti volné, ohlašovatel uvede obory činností, které bude v rámci svého podnikání vykonávat. Předmět podnikání živnosti volné musí být ohlášen v souladu s názvem oboru činností uvedeným v příloze č.4 k tomuto zákonu. Předmět podnikání živnosti řemeslné a vázané musí být ohlášen v souladu s přílohami č.1 a č.2 k tomuto zákonu v úplném nebo částečném rozsahu.

**Fyzická osoba může** společně s ohlášením živnosti nebo žádostí o koncesi na živnostenském úřadu též **a)** podat přihlášku k daňové registraci nebo příslušné oznámení, **b)** oznámit zahájení samostatné výdělečné činnosti, **c)** podat přihlášku k důchodovému pojištění, **d)** podat přihlášku k nemocenskému pojištění, **e)** oznámit vznik volného pracovního místa nebo jeho obsazení, **f)** podat oznámení podle zákona o veřejném zdravotním pojištění.

**Právnícká osoba může, a)** podat přihlášku k daňové registraci nebo příslušné oznámení, **b)** oznámit vznik volného pracovního místa nebo jeho obsazení. Ohlášení živnosti nebo žádost o koncesi se předkládají na tiskopise vydaném ministerstvem průmyslu a obchodu (MPO).

Údaje podle předchozích odstavců, včetně oznámení jejich změn, živnostenský úřad **předá příslušným orgánům do pěti pracovních dnů**; tato lhůta začíná běžet ode dne vzniku živnostenského oprávnění nebo ode dne, kdy byly odstraněny závady ohlášení nebo ohlášeny změny.

**Zánik živnostenského oprávnění** Živnostenské oprávnění **zaniká: a)** smrtí podnikatele nepokračují-li v živnosti dědicové správce dědictví nebo insolvenční správce; oprávnění však zanikne nejpozději po skončení o řízení dědictví, **b)** uplynutím doby pokud bylo živnostenské oprávnění omezeno na dobu určitou, **c)** stanoví-li tak zvláštní právní předpis, **d)** rozhodnutím živnostenského úřadu o zrušení živnostenského oprávnění.

Živnostenský úřad **zruší** živnostenské oprávnění, jestliže **a)** podnikatel již nesplňuje podmínky, které jsou uvedeny v živnostenském oprávnění, **b)** nastanou překážky v odborné

části, **c)** podnikatel o to požádá nebo, **d)** zápis do živnostenského rejstříku na základě ohlášení byl proveden v rozporu se zákonem.

## Výpočet mzdy

MZDOVÝ LIST - DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI (DPČ)	
(nepodepsáno daňové prohlášení)	
<b>název subjektu:</b>	
<b>adresa sídla:</b>	
<b>adresa pracoviště:</b>	
<b>IČ:</b>	
<b>DIČ:</b>	
<b>období:</b>	

zaměstnanec	Položka	%	částka	účet	VS	KS
Jan Novák	hrubá mzda	-	20000	-	-	-
	sociální pojištění zaměstnavatel	25,0%	5000	b.ú. OSSZ		
	zdravotní pojištění zaměstnavatel	9,0%	1800	b.ú. zdravotní pojišťovny		
	superhrubá mzda	-	26800	-	-	-
	základ daně (zaokrouhleno)	-	26800	-	-	-
	záloha na daň	15,0%	4020	b.ú. finančního úřadu		
	sociální pojištění zaměstnanec	6,5%	1300	b.ú. OSSZ		
	zdravotní pojištění zaměstnanec	4,5%	900	b.ú. zdravotní pojišťovny		
	sleva na dani	-	1970			
	daňový bonus	-	0	-	-	-
	čistá mzda	-	13780	b.ú. zaměstnance		

V případě podepsaného prohlášení se čistá mzda navyšuje o slevu na dani ve výši 1970,-Kč.

MZDOVÝ LIST - DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE (DPP)	
(nepodepsáno daňové prohlášení)	
název subjektu:	
adresa sídla:	
adresa pracoviště:	
IČ:	
DIČ:	
období:	

zaměstnanec	Položka	%	číslo	účet	VS	KS
Jan Novák	hrubá mzda	-	20000	-	-	-
	sociální pojištění zaměstnavatel	0,0%	0	b.ú. OSSZ		
	zdravotní pojištění zaměstnavatel	0,0%	0	b.ú. zdravotní pojišťovny		
	superhrubá mzda	-	0	-	-	-
	záloha na daň	15,0%	3 000	b.ú. finančního úřadu		
	sociální pojištění zaměstnanec	0,0%	0	b.ú. OSSZ		
	zdravotní pojištění zaměstnanec	0,0%	0	b.ú. zdravotní pojišťovny		
	Sleva na dani	-	0	-	-	-
	daňový bonus	-	0	-	-	-
	čistá mzda	-	17000	b.ú. zaměstnance		

V případě podepsaného prohlášení se čistá mzda navyšuje o slevu na dani ve výši 1970,-Kč.

<b>MZDOVÝ LIST - Hlavní pracovní poměr</b>	
(podepsáno daňové prohlášení)	
<b>název subjektu:</b>	
<b>adresa sídla:</b>	
<b>adresa pracoviště:</b>	
<b>IČ:</b>	
<b>DIČ:</b>	
<b>období:</b>	

zaměstnanec	Položka	%	částka	účet	VS	KS
Jan Novák	hrubá mzda	-	20000	-	-	-
	sociální pojištění zaměstnavatel	25,0%	5000	b.ú. OSSZ		
	zdravotní pojištění zaměstnavatel	9,0%	1800	b.ú. zdravotní pojišťovny		
	superhrubá mzda	-	26800	-	-	-
	základ daně (zaokrouhleno)	-	26800	-	-	-
	daň z příjmu	15,0%	4020	b.ú. finančního úřadu		
	sociální pojištění zaměstnanec	6,5%	1300	b.ú. OSSZ		
	zdravotní pojištění zaměstnanec	4,5%	900	b.ú. zdravotní pojišťovny		
	Sleva na dani	-	2070	-	-	-
	daňový bonus	-	0	-	-	-
	čistá mzda	-	15850	b.ú. zaměstnance		

Přihláška k OSSZ (Oznámení o nástupu do zaměstnání) je součástí přílohy č. 1.

Přihláška k VZP (Hromadné oznámení zaměstnavatele) je součástí přílohy č. 2.

Přihláška k ZPMV (Přihláška a evidenční list zaměstnavatele) je součástí přílohy č. 3.

Měsíční přehled pojistného OSSZ (Přehled o výši pojistného) je součástí přílohy č. 4.

Měsíční přehled pojistného VZP (Přehled o platbě pojistného zaměstnavatele) je součástí přílohy č. 5.



## Část IV.

### Závazkové právo

#### Pojem závazku

Závazkové právo upravuje mezi specifickými subjekty (stranami závazkového vztahu) jednotlivé formy společenské směny hodnot, např. koupě a prodej věci, darování, provedení díla či nájem věci apod. Závazkový vztah obsahuje zpravidla **věřitele**, který má právo požadovat určité konkrétní plnění od **dlužníka**, a ten je povinen toto plnění poskytnout. Na každé straně závazkového vztahu může být přitom jeden nebo více věřitelů a dlužníků. Obě strany závazkového vztahu mají vedle práva na plnění (pohledávky) a povinnosti plnění poskytnout (dluh) rovněž povinnost poskytnout součinnost k řádnému a včasnému plnění závazků a odpovídající právo na tuto součinnost. Závazkové vztahy vznikají z **právních úkonů**, tj. chování, s nímž právní řád spojuje vznik závazku, dále z protiprávních úkonů, zejména ze způsobení škody, dále z bezdůvodného obohacení nebo z jiných skutečností uvedených v zákoně.

#### Závazky z právních úkonů

V převážné většině případů vznikají závazky z právních úkonů (zejména smluv). Rozlišujeme smlouvy **pojmenované**, které jsou výslovně zákonem upraveny, a **nepojmenované**, které zvláště upraveny nejsou, ale smluvní strany si jimi mohou v rámci své smluvní volnosti upravit vzájemná práva a povinnosti. Na závazky vznikající ze smluv v zákoně neupravených je třeba použít ustanovení zákona, která upravují závazky jim nejbližší, pokud samotná smlouva nestanoví jinak. Závazkový vztah nelze měnit bez souhlasu jeho stran, pokud zákon nestanoví jinak. Při uzavírání smlouvy v zákoně upravené, je třeba respektovat zákonná ustanovení, od nichž se nelze odchýlit (tzv. kogentní normy).

#### Vybrané smluvní typy

**Kupní smlouva** Právní úpravu kupní smlouvy obsahuje jednak **občanský zákoník** – zákon č. 40/1964 Sb., v platném znění, (dále obč. zák.) a také **obchodní zákoník** – zákon č. 513/1991 Sb., v platném znění (dále obch. zák.). V následujícím výkladu se zaměříme na právní úpravu **kupní smlouvy v občanském zákoníku**, která se uplatní např. při prodeji zboží v obchodě, na rozdíl od úpravy v **obchodním zákoníku**, která se užije při **uzavírání smluv mezi podnikateli** při realizaci jejich podnikatelské činnosti (viz blíže § 261 a § 262 obch. zák.).

Vztah mezi kupujícím a prodávajícím vzniká na základě kupní smlouvy, kterou se **prodávající** zavazuje odevzdat kupujícímu předmět koupě a **kupující** je zavázán předmět koupě **převzít** a **zaplatit** za něj kupní cenu. Předmětem kupní smlouvy mohou být všechny věci, které jsou ve vlastnictví prodávajícího a u nichž není omezeno jeho právo s nimi nakládat. Předmět koupě může být určen buď jednotlivě (individuálně), nebo druhově (specifikován co do počtu, míry nebo váhy). **Kupní smlouvou přechází vlastnické právo** k věci z prodávajícího na kupujícího. Vlastnické právo ke koupené věci přechází ze zákona na

kupujícího převzetím věci. Kupní smlouva musí být **uzavřena písemně** jen v případě, je-li předmětem koupě a prodeje nemovitost (budov, pozemků). Pro platnost kupní smlouvy

v ostatních případech postačí forma ústní. Kupní cena musí být vyjádřena v penězích, jinak nejde o kupní smlouvu. Výše kupní ceny se určuje dohodou mezi prodávajícím a kupujícím, pokud existují obecně závazné cenové předpisy, je třeba je respektovat.

**Z povinností prodávajícího** patří k nejdůležitějším povinnost upozornit kupujícího na vady, kterou věc má a o nichž ví; tuto povinnost má splnit při sjednání kupní smlouvy. Pokud dodatečně vyjde najevo vada, na kterou prodávající kupujícího neupozornil, ale která existovala již při předání věc, má kupující právo žádat slevu ze sjednané kupní ceny nebo od smlouvy odstoupit, pokud jde o vadu, která činí věc neupotřebitelnou. Práv z **odpovědnosti za vady** se může kupující domáhat u soudu jen tehdy, jestliže vady vytkl nejpozději do 6 měsíců, pokud jde o vady krmiv, do tří týdnů, a jde-li o vady zvířat, do šesti týdnů po převzetí věci.

Za specifický druh koupě a prodeje se považuje **prodej v obchodě** (§ 612 a násl. obč. zák.). U samoobslužného prodeje dochází k převodu vlastnického práva k vybrané věci až zaplacením její ceny. Do tohoto okamžiku má kupující právo vybranou věc vrátit. Zvláštní úprava se týká především odpovědnosti za vady v obchodě prodané věci. U odpovědnosti za vady se rozlišuje zákonná odpovědnost za vady, která spočívá v odpovědnosti při převzetí věci (tzv. shoda s kupní smlouvou) a záruční odpovědnost za vady, které se vyskytnou po převzetí věci. V rámci záruční odpovědnosti lze odlišit zákonnou záruku, jejíž podmínky stanoví přímo zákon, např. délku záruční doby 24 měsíců, a smluvní záruku, u níž prodávající poskytne kupujícímu delší záruční lhůtu, než stanoví zákon a v jiném – širším rozsahu než je stanoven. Musí to však prohlásit v záručním listu, z něhož musí vyplývat rovněž podmínky a rozsah poskytnuté záruky (§ 620 odst. 5 obč. zák.).

Od charakteru vady se odvozuje rozsah práv z odpovědnosti za vady. Jde-li o vadu **odstranitelnou**, má kupující právo, aby byla bezplatně, včas a řádně odstraněna, a prodávající je povinen vadu bez zbytečného odkladu odstranit. Není-li to vzhledem k povaze vady neúměrné, může kupující požadovat výměnu věci, nebo týká-li se vada jen součásti věci, výměnu součásti. Není-li takový postup možný, může kupující žádat přiměřenou slevu z ceny věci nebo od smlouvy odstoupit. Jde-li o vadu **neodstranitelnou**, která brání řádnému užívání věci jako bez vady, má kupující právo na výměnu věci nebo má právo od smlouvy odstoupit. Jde-li o jiné vady neodstranitelné a nepožaduje-li výměnu věci, má kupující právo na přiměřenou slevu z ceny věci nebo může od smlouvy odstoupit. Práva z odpovědnosti za vady se uplatňují v reklamačních lhůtách, které jsou často totožné se záručními dobami.

**Smlouva o dílo** Rovněž smlouva o dílu jako smluvní typ je obsažena v občanském zákoníku (§ 631 a násl.) a v obchodním zákoníku (§ 536 a násl.). Smlouvou o dílu se zavazuje **zhotovitel díla provést dílo** pro objednatele na své nebezpečí a za odměnu. Dílo je určitý pracovní výsledek, který má obvykle hmotnou povahu (věc), spočívá ve zhotovení věci, opravě nebo úpravě, může mít také nehmotný charakter (činnost, autorské dílo). Závazky vznikající se smlouvy o dílo jsou značně různorodé, závisí na povaze díla, a na tom, zda se dílo zhotovuje z materiálu objednatele nebo z materiálu zhotovitele atd. Od koupě se liší tím, že na základě smlouvy o dílo **zhotovitel vytvoří pro objednatele novou věc**, často podle jeho specifického přání.

Nedojde-li k zhotovení díla na počkání, zhotovitel je povinen vydat objednateli písemné potvrzení o převzetí objednávky. Potvrzení musí obsahovat označení předmětu díla, a dále jeho rozsah, jakost, cenu za provedení díla a dobu jeho zhotovení (§ 632 obč. zák.).

Odměnu za provedení díla představuje jeho **cena**. Výše ceny může být stanovena trojím způsobem: smlouvou, zvláštními předpisy nebo občanským zákoníkem. Pro případ, že

cena nebude sjednána dohodou nebo stanovena předpisem, je třeba poskytnout cenu přiměřenou. Pokud jde o způsob určení ceny díla, může se tak stát buď pevnou částkou, nebo odhadem. Pevná částka se určuje jako cena celková nebo cena příslušné měrné jednotky (ta je stanovena buď jako cena výsledná nebo podle rozpočtu).

Občanský zákoník podrobněji upravuje dva z obvyklých případů provedení díla – **zhotovení věci na zakázku, opravu a úpravu věci**, a to s důrazem na odpovědnost zhotovitele za vady. Na základě smlouvy o zhotovení věci na zakázku vznikne objednateli právo, aby mu zhotovitel podle jeho objednávky zhotovil věc, a současně mu vznikne povinnost zaplatit cenu za zhotovení. Podle smlouvy o opravě nebo úpravě je zhotovitel povinen provést určitou činnost, kterou se odstraňují vady věci, následky jejího poškození nebo účinky jejího opotřebení, úpravou se mění povrch věci nebo její vlastnosti.

**Nájemní smlouva** Na základě nájemní smlouvy přenechává **pronajímatel** nájemci na dobu dočasnou a za úplatu určitou individuálně určenou věc k tomu, aby ji užívala, případně z ní brala i užítky. Občanský zákoník upravuje nájemní smlouvu v ustanovení § 663 a násl. **Předmětem nájmu** může být nejen věc movitá, např. automobil, ale také nemovitost, tj. dům či byt. Zvláštní úpravu nájmu a podnájmu **nebytových prostor** obsahuje **zákon č. 116/1990 Sb.** Obecná úprava obsažená v občanském zákoníku se uplatní všude tam, kde není dána úprava speciální týkající se jednotlivých druhů nájemních vztahů.

Nájem vzniká zásadně **nájemní smlouvou**, na jejímž uzavření a obsahu se nájemce s pronajímatelem dohodnou. Obsahem nájemní smlouvy je zejména určení předmětu nájmu a výše nájemného. Nájemní smlouva může být uzavřena **na dobu určitou**, ale může být dohodnuta i bez určení doby užívání, tedy **na dobu neurčitou**. Nájemní vztah je vztahem dočasným, neboť může být ukončen ze strany pronajímatele či nájemce výpovědí.

Mezi základní **práva a povinnosti pronajímatele** patří především povinnost odevzdat předmět nájmu ve stavu způsobilém ke smluvenému nebo obvyklému způsobu užívání, v tomto stavu ji udržovat a zdržet se zásahů do řádného užívání pronajaté věci nájemcem. Pronajímatel může přiměřeně uplatnit právo kontroly, zda je věc nájemcem užívána řádně a při vážných závadách v užívání mu zákon přiznává právo odstoupit od nájemní smlouvy. K zajištění nároku na splatné nájemné má pronajímatel zástavní právo k movitým věcem, které jsou v pronajaté věci a patří nájemci nebo osobám, které s ním žijí ve společné domácnosti.

**K právům a povinnostem nájemce** patří především právo na řádné odevzdání věci, její řádné a nerušené užívání, případně i braní užitek, bylo-li ve smlouvě sjednáno. Nájemce je povinen platit řádně a včas nájemné, v zákoně stanovených případech, zejména při nemožnosti užívat pronajatou věc dohodnutým způsobem, nájemci vzniká právo na slevu z nájemného, případně není povinen nájemné platit. Nájemce není oprávněn provádět na pronajaté věci bez souhlasu pronajímatele změny, obecně má i právo dát pronajatou věc do podnájmu, pokud nájemní smlouva nestanoví jinak.

U nájmu na dobu určitou je typickým důvodem jeho zániku **uplynutí doby**, na kterou byl sjednán. Pokračuje-li však nájemce v nájmu i po skončení doby užívání a pronajímatel proti tomu nepodá do třiceti dnů návrh k soudu na vydání věci nebo vyklizení nemovitosti, obnovuje se nájemní smlouva za týchž podmínek, na nichž byla sjednána původně (nájem sjednaný na dobu delší než jeden rok se obnovuje na rok, nájem sjednaný na dobu kratší se

obnovuje na tuto dobu). U nájmu na dobu neurčitou je základní právní skutečností pro zánik nájmu **vypověď**. Změnou vlastníka pronajaté věci nájem přímo nezaniká, nový nabyvatel

vstupuje do postavení pronajímatele. V závislosti na tom, zda jde o věc movitou či nemovitou, přiznává však zákon nájemci a také pronajímateli právo nájem vypovědět.

Jako zvláštní druh nájmu upravuje občanský zákoník podrobně **nájem bytu**, jako tzv. nájem chráněný.

### **Použitá literatura:**

Černá, J., Trinnerová, D., Vacík, A. Právo sociálního zabezpečení. 2. rozšířené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 230 s.

Fiala, J., Hurdík, J., Dobešová, L., Ronovská, K. Občanské právo hmotné. Multimediální učební text. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 97 s.

Hendrych, D. a kol. Právní slovník. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009.

Průcha, P. Živnostenské právo. Brno: Masarykova univerzita, 2005, 163 s.

Tröstner, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 420 s.

### **Právní předpisy:**

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

## Outplacement

*Outplacement - v posledních letech díky krizi často skloňované slovo, u nás však metody šetrného propouštění zaměstnanců stále nejsou široce známy.*

Když dobrá organizace propouští zaměstnance, sluší se, aby o něj projevila starostlivost a vedle finanční kompenzace mu pomohla s hledáním nového pracovního místa. Programům takové pomoci se říká outplacement.

**Outplacement nemá zavedený adekvátní český ekvivalent.** Jedná se o proces hledání pracovního místa mimo organizaci stávajícího zaměstnavatele. Cílem je nalézt jiné pracovní místo, které odpovídá přáním a kvalifikaci zaměstnance a možnostem pracovního trhu.

Obvykle se taková pomoc realizuje pro kmenové pracovníky organizace, kteří v ní pracují dlouho a jsou loajální. Proto se organizace snaží zachovat se korektně. Nejčastěji se jedná o zaměstnance, u nichž se předpokládají zvýšená rizika při hledání nové práce. Mezi rizikové faktory patří úzká profesní specializace a rigidnost - více než 10 let práce na poslední pozici, vysoký věk, apod.

## Historie outplacementu

Počátky zavádění outplacementových programů, jak je známe dnes, se vztahují k **60. létům 20. století** a politickým změnám v **USA**. Sektor outplacementu představoval v roce 1980 v USA přibližně padesát podniků, které dosahovaly obrátu okolo 50 milionů dolarů. Již po jedenácti letech v roce 1991 se počet podniků nabízejících outplacementové služby zvýšil na 230 a jejich obrat přesahoval 650 milionů dolarů. V roce 2000 existovalo okolo tisíce outplacementových podniků, jejichž obrat činil 2 miliardy dolarů.

Nárůst využívání outplacementových programů v 90. letech v USA je spjat s rozsáhlým propouštěním, kterému se nevyhnuly ani takové společnosti jako **IBM** a **General Motors**. Propouštění se dotklo všech pracovních pozic napříč různými podniky.

Nárůst služeb propouštěným zaměstnancům zdůvodňujeme mimo jiné tím, že podniky si začaly uvědomovat dopady předpokládaných žalob ze strany bývalých zaměstnanců na nezákonné zrušení pracovního poměru.

## Důvody zavádění outplacementových programů

- Omezovat soudní pře
- Podpořit morálku zůstávajících zaměstnanců
- Zlepšení image podniku jako pečující organizace

Zaměstnavatelé chtěli v zájmu zachování image poskytovat outplacement všem propouštěným pracovníkům. Důraz byl ale kladen na nízké náklady zaměstnavatele, a nepřikládal se velký význam individuálním potřebám propouštěných.

Množství poskytovatelů outplacementu a množství nabízených služeb vzrůstalo v závislosti na rostoucí frekvenci propouštění. Dle výzkumu mezi americkými podniky, vyplývá, že v roce 2007 oblast kariérního poradenství dosahuje obrátu 1.5 miliardy USD a outplacementové poradenství se stalo službou standardně poskytovanou podniky různých



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

velikostí a různých odvětví, zahrnující i neziskový sektor. **Dvě třetiny poskytovaného outplacementového poradenství připadají na vlastní Spojené státy, zbývající třetina na ostatní svět.**

## Outplacement u nás

Outplacement v **České republice** shrnuje vývoj, vývoj outplacementu následovně: V České republice **se objevují první projekty outplacementu koncem 90. let 20. století**. Outplacement patří k nejmladším službám v oblasti řízení lidských zdrojů. Nabídka této formy péče o zaměstnance se šíří ze soukromého sektoru a velkých nadnárodních podniků i do státních institucí a malých podniků.

### **O vývoji outplacementu v České republice není snadné nalézt kvalifikované studie.**

Česká periodika v souvislosti s outplacementem uvádějí následující informace:

„Na outplacement se obvykle orientují personální, případně i úzeji specializované agentury.“

„Od roku 1998, kdy se v Česku začal outplacement využívat, počet společností, které po něm sáhnou, narůstá jen pozvolna.“

"Nadstandardní pomoc propouštěným nabídla v posledních letech podle našich průzkumů maximálně stovka firem," říká Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka společnosti Manpower“

„Řada českých firem si podle odborníků důležitost outplacementu zatím neuvědomuje. O nástroji se hodně píše, ale jen málokdo jej skutečně vyzkouší.“

### **Z citací je patrné, že využívání outplacement není mezi podniky v České republice běžné.**

Jako synonymum pro propouštění pracovníků ho většina tuzemských firem velmi dobře zná, bohužel však nedokáže plně využít jeho potenciálu.

Příklad by si možná měly vzít z Velké Británie nebo Francie, kde s ním mají mnohem větší zkušenosti. Tam se stal součástí života firem i zaměstnanců.

Outplacement jako takový nezahrnuje pouze propouštění lidí. Je to proces, který obnáší celou řadu činností, které se často realizují dříve, než je zaměstnanec propuštěn z firmy. Všechny vedou k tomu hlavnímu - k podpoře vyrovnat se s danou situací a najít si nové pracovní uplatnění. Využití outplacementu souvisí především se znalostí trhu, s firemní kulturou. Způsob, jakým firma propouští, může ovlivnit veřejné povědomí o firmě jako zaměstnavateli, spoluvytváří pověst firmy navenek. Firmy, které se pro outplacement rozhodnou, si uvědomují jeho důležitost i dopad. Investují do něj tak, aby propouštění zaměstnanci měli kromě finanční kompenzace i jiný druh podpory, aby ti, kteří zůstanou, měli pocit jistoty, že o ně firma i nadále stojí, a také aby jejich pověst na trhu práce neutrpěla. Takových firem v Česku však zatím mnoho není.

## Británie má náskok

Zcela odlišná situace panuje ve Velké Británii, kde mají s outplacementem dlouholeté zkušenosti. **Dle statistik ho tam využívá více než 80 % společností.** Nenabízejí propouštěným zaměstnancům jenom peníze, ale také s nimi proaktivně řeší jejich budoucnost. Je totiž prokázáno, že člověk, který projde outplacement programem, najde novou práci dvakrát rychleji a navíc mu i víc vyhovuje. **Ve Velké Británii, kde lidé přicházejí o práci průměrně 4x až 5x za život,** je propouštění považováno za zcela přirozenou součást života. Je to normální jev, se kterým je potřeba pracovat.

## Specializované firmy

Čím se můžeme u nás zahraničními zkušenostmi inspirovat? Jednou z možností je spolupráce se specializovanými poradenskými firmami, které mohou nabídnout široké spektrum služeb - od jednoduchých programů pro dělnické profese (v případě uzavření nějaké továrny), až po programy pro vrcholové manažery (například odcházejí na jinou pozici nebo do důchodu). Každá ze skupin má samozřejmě zcela jiné potřeby. Vyžaduje diferencovaný a individuální přístup, jiné informace. I délka práce s nimi je jiná. Je potřeba k zaměstnancům přistupovat i podle toho, co jim chce jejich vlastní firma poskytnout. Podobné služby se vhodně doplňují se službami již zavedených úřadů práce a náborových agentur. **Kupříkladu úřady práce mají přehled o volných pozicích na trhu, neřeší však s propouštěnými otázky typu - jak si připravit životopis, koho kontaktovat kvůli novému místu, jaký typ práce by mohl dotyčného zajímat apod.**

## V krizi je potřeba pomoci

Vezměme si ale konkrétní situaci, kdy se zaměstnanec dozví, že na svém místě končí. Od této chvíle musí začít řešit spoustu věcí. Program outplacementu by mu měl pomoci už v této chvíli zvládnout psychické trauma z propouštění a poskytnout podporu při dalších aktivitách souvisejících s hledáním nové práce.

Má v něm podporu, získává od odborníků - psychologa, nástroje k tomu, jak se s touto situací vyrovnat. **Součástí outplacementu bývá rovněž trénink dovedností, jak sestavit životopis, jak analyzovat své silné a slabé stránky, koho ze zaměstnavatelů a jakým způsobem oslovit, nácvik sebeprezentace a přijímacího pohovoru atd.** Výsledkem tohoto procesu vzdělávání je to nejdůležitější - nalezení nové práce. Propouštění samotné není samozřejmě vůbec jednoduché, nicméně pokud se zaměstnavatel k němu postaví proaktivně a neřeší je jen finanční kompenzací a naplněním paragrafů zákoníku práce, umožní mu to budovat si tvář slušného a odpovědného zaměstnavatele, který se stará o své lidi, nabízí jim podporu.

## Důležitá je firemní kultura

Finance jsou ale jen jeden úhel pohledu. Samozřejmě že hrají podstatnou roli v tom, jestli vůbec společnost něco takového svým zaměstnancům nabídne. Mnohdy se ve firmách při uvolňování pracovníků o nadstandardních finančních možnostech spojených s

outplacementem otevřeně příliš nediskutuje. Hledají se co nejjednodušší a zkratkovitá řešení, odpovídající jen nejnětější finanční kompenzaci zaměstnancům.

Důležitou roli v této otázce hraje firemní kultura, tržní ekonomika a to, zda vnímáme propouštění jako přirozený proces. Například, zda si zaměstnavatelé uvědomují, že **propouštění budou o jejich firmě hovořit i podle toho, jak je firma v krizové době podpoří**. Podceňuje se i to, že dnes propuštěné zaměstnance může firma oslovit jako potenciální nové pracovníky někdy v budoucnu a nemusí u nich uspět. V ČR jsme zatím ve stadiu, kdy manažeři většinou používají to, co je dostupné, co mají vyzkoušeno. **Nové věci ale potřebují čas**, management zase odvahu jít jinou cestou. Firmy se musí více starat nejenom o to, kdo k nim nastupuje a jak zaměstnance podpoří ve výkonu a jeho rozvoji, ale také jakým způsobem své lidi propouštějí. Pak se outplacement v Česku prosadí.

**Samotné propouštění ovlivňuje samozřejmě také zaměstnance**, kteří ve firmě zůstávají. Společnost je potřebuje, aby fungovali dále a stejně dobře. Platí nepsané pravidlo - **čím méně firma věnuje pozornost komunikaci a využití outplacement nástrojů při propouštění, tím negativněji to zasáhne ty, kteří neodcházejí. Žijí v nejistotě**. Mají strach a ptají se: Nedotkne se to za měsíc také mě? Nedostanu se do stejné situace? Začnou věnovat svou pozornost ne práci, ale tomu, aby se postarali o svou budoucnost. Pokud se firmy na ně zaměří, mohou pozitivně podpořit samotný proces propouštění a uklidnit je. Musí si je totiž udržet. Najít lidi se správnou kvalifikací je na trhu práce dnes velmi složité a v budoucnu to nebude jiné.

## Příklady ze zahraničí

Ve Velké Británii najdeme řadu dobrých příkladů. Když se zavírají celé závody, kde pracuje od 200 do 1000 lidí, nebo ve státní správě. Tehdy firma spolupracuje s poradenskou firmou i několik měsíců. Její konzultanti jsou přímo na místě, mají vlastní kancelář a zaměstnancům poskytují každodenní podporu. Probírají s nimi konkrétní věci, učí je, jak napsat životopis, jak efektivně využít síť svých kontaktů, jak odpovídat na inzeráty, jaký druh pozice by je teď mohl zajímat apod.

Outplacement nachází uplatnění především ve výrobních odvětvích, kde je práce výrazně řízena poptávkou. Firmy zaměstnávají řadu dělnických a nízkonákladových pozic, kde se vždycky velmi rychle projeví, zda se firmě daří. Záleží také, zde zaměstnávají agenturní nebo kmenové zaměstnance. U prvních se propouštění řeší flexibilně (vypovězení kontraktů). U kmenových zaměstnanců mohou firmy využít služeb externích poradenských firem.

## Propouštění manažerů

Propouštění dělníků, to je jen jedna stránka outplacementu. Poradenské firmy mají ve svém portfoliu širokou škálu individuálních programů také pro lidi na manažerských nebo specializovaných pozicích. Ty většinou trvají od tří do dvanácti měsíců. V rámci této podpory jim jsou konzultanti od začátku k dispozici a podporují je v tom, jak se s nastalou situací co nejlépe vyrovnat, jak ji využít jako novou příležitost ve své kariéře. Kromě individuálních konzultací mohou manažeři využít online interaktivní platformu, např. **pro realizaci sebepoznávacích aktivit**, které s konzultantem dále diskutují, nebo jako zdroj informací o tvorbě životopisu, jak využít své síť kontaktů, jaké firmy oslovit, atd. Není žádnou výjimkou, že **i po nalezení práce pokračuje spolupráce s konzultantem, aby se urychlila adaptace v novém prostředí**.



V konečném důsledku se outplacement může vyplatit oběma stranám - propuštěný zaměstnanec najde díky firemnímu programu rychleji novou práci a společnost neutrpí šrám

na své dobré pověsti. Navíc posílí motivaci zaměstnanců, kteří u ní zůstávají. A to přece není málo.

## Outplacement ve státní správě

V roce 2009 se britský katastr nemovitostí v rámci transformačního procesu rozhodl snížit počet zaměstnanců o 1 800 pracovníků (z původních 6 300), aby zvýšil svou efektivitu a dosáhl adekvátních úspor. Toto propouštění se mělo dotknout všech 19 poboček po celé Británii. Vedení katastru se rozhodlo tento záměr podpořit outplacement programem, na kterém spolupracovalo s poradenskou firmou.

### Klíčovými prvky programu bylo:

- Důkladná příprava outplacement programu s managementem (ujasnění cílů programu z pohledu společnosti a také z pohledu individuálních potřeb zaměstnance).
- Zapojení manažerů do programu - trénink "Jak řídit změnu".
- Flexibilní podpora každého propouštěného zaměstnance - podle potřeb volba mezi individuální konzultací a tematickým workshopem (seminář nebo online webinar).
- Zřízení centra pro hledání nové práce - podle možností buď přímo kancelář, nebo telefonní konzultace.
- Důraz na kvalitu, flexibilitu a citlivý přístup ke každému propouštěnému zaměstnanci.

A jaký byl výsledek spolupráce? Jak se outplacement program úřadu osvědčil? Je potřeba říct, že velice dobře. Katastr nemovitostí se následně umístil na předním místě v prestižní soutěži Civil Service Award, kategorie Podpora zaměstnanců v procesu změny. Podle vyjádření senior HR manažera outplacement program nabídl jejich zaměstnancům **možnost volby**, jak řídit změnu své kariéry v situaci, kterou neměli od začátku pod kontrolou. **Toho si propouštění zaměstnanci cenili nejvíce. A také toho, že jim to společnost vůbec umožnila.**

## Příklady od nás

Je dobře, že po řadě firem jako je ČSA, Telefónica O2 CR, Siemens s.r.o., Nestlé Česko s.r.o., se k této praxi více přiblíží i resort Ministerstva obrany. Specifickou cílovou skupinou jsou zde váleční veteráni - účastníci zahraničních misí, tedy vojáci, kteří byli propuštěni nebo jsou propouštěni ze služebního poměru a minimálně jeden měsíc byli nasazeni v místě ozbrojeného konfliktu nebo v zahraniční misi. Ministerstvo obrany tak může dát odcházejícím účastníkům misí i zůstávajícím zaměstnancům najevo, že zaměstnavateli nejsou lhostejní. Outplacement je však výhodný i pro samotnou organizaci. Pro organizaci má outplacement také jistý „PR potenciál“ : může tlumit napětí v organizaci i nepříznivé zprávy v médiích. Nezanedbatelný je také přínos takových programů pro budování značky organizace na trhu práce.

## Zdroje:

Vacková, M. Outplacement nezahrnuje jenom propouštění, Praha 2011 <http://kariera.ihned.cz/c1-52897190-outplacement-nezahrnuje-jenom-propousteni>

Od listopadu outplacement MO pro účastníky zahraničních misí, Praha 2011  
<http://www.nova-armada.cz/news/od-listopadu-outplacement-mo-pro-ucastniky-zahranicnich-misi/>