

Studijní materiál k videokurzu

PRACOVNÍ PRÁVO PRO MANAŽERY I.

Jakub Oliva

PRACOVNÍ PRÁVO PRO MANAŽERY I.

Doba určitá až na 9 let. Zkušební doba na 6 měsíců. Možnost nařídit až 416 hodin přesčasů ročně a mnohem více legálních možností, o kterých jste nikdy neslyšeli.

Jakub Oliva

advokát - specialista na pracovní právo
oliva@arws.cz

1. Náhrada škody z pohledu manažera

Náhrada škody

Zákoník práce, § 257, odst. 2

- | Povinnost k náhradě škody je u zaměstnanců ze zákona omezena. Pokud je manažer zaměstnancem a způsobí škodu svou nedbalostí (tedy nikoliv úmyslně), odpovídá do výše 4,5 násobku svého průměrného měsíčního výdělku.
- | Do průměrného výdělku se počítá vše, např. i osobní ohodnocení, výkonnostní příplatky, roční bonusy a jiné.

Jaká je vaše manažerská odpovědnost za škodu?

- | Zjednodušený výpočet:
PRŮMĚR (viz výplatní páska)
x 174 (průměrný počet pracovních hodin v měsíci)
x 4,5 (max. hranice odpovědnosti za škodu)
= peněžní limit max. odpovědnosti za jednu škodu

Limit 4,5 násobku pouze na jednu škodu

- | Limit (4,5 násobek průměrného výdělku), platí pouze pro jednu škodu, tedy jeden přešlap. Pokud např. v jednom týdnu uděláte několik špatných rozhodnutí, platí limit pro každou z nich zvlášť.

Úmyslná škoda nebo opilost: Hradíte celou škodu

- | Pokud manažer (zaměstnanec) způsobí škodu úmyslně, nebo v opilosti, odpovídá za celou výši škody, žádné omezení zde neplatí.

2. Jak se nespálit při výběru uchazečů

Proč při náboru řešit minulost kandidátů?

Jako manažer odpovídáte za to, že vaši podřízení řádně plní pracovní úkoly a dodržují předpisy a spoluodpovídáte také za škodu, kterou v práci způsobí. Proto je při náboru dobré znát tzv. rizikové skupiny kandidátů a vzít během náboru v potaz, jaká rizika vám při jejich přijetí mohou hrozit.

3 rizikové skupiny kandidátů z pohledu pracovního práva

1. mají trestně právní minulost

| Výpis z rejstříku trestů

Zákoník práce / § 316, odst. 4, písm. h)

| Výpis z rejstříku trestů můžete od kandidáta požadovat, **pokud k tomu máte věcný důvod.**

2. mají bydliště na radnici

| Od kandidáta s bydlištěm na radnici si vyžádejte adresu, kde se skutečně zdržuje (např. kvůli doručení příp. výpovědi).

| Kvůli možnému nařknutí z diskriminace raději konkrétní důvody nepřijetí kandidáta nesdělujte.

3. jsou takzvaně předlužení

| Pokud škodu způsobí předlužený zaměstnanec, který kvůli předchozím dluhům nemůže škodu vašemu zaměstnavateli splatit, odpovídáte za škodu vy jako jeho nadřízený.

3. Nejprve k lékaři, až pak do práce

Vstupní lékařská prohlídka – zaměstnanci

§ 32 zákoníku práce

- Každý zaměstnanec, který podepsal pracovní smlouvu, musí lékařskou prohlídku absolvovat **alespoň o den dříve, než nastoupí do práce**. Toto pravidlo platí zcela bez výjimek.

Vstupní lékařská prohlídka – DPP/DPČ

§ 247 zákoníku práce

- Vstupní lékařská prohlídka je nutná **pouze u osob do 18 let**, nebo v případě, že by měl dohodář vykonávat **tzv. rizikové práce**, například práce ve výškách (§ 59, odst. 1, písm. b) zákona o specifických zdravotních službách).

Změna druhu práce: nová lékařská prohlídka

§ 10, odst. 2, vyhlášky č. 79/2013 Sb.

- Vstupní prohlídka se provádí také v případě, že dochází ke změně druhu práce (např. podřízený byl povýšen a dostal služební auto).

Za absenci vstupní lékařské prohlídky zodpovídá manažer

- Pokud zaměstnanec nastoupí do zaměstnání bez lékařské prohlídky, jde z pohledu zákona o osobu zdravotně nezpůsobilou. Za to hrozí zaměstnavateli pokuty z Inspekce práce.
- Zároveň, pokud se takové osobě stane pracovní úraz nebo nemoc z povolání, hrozí neproplacení náhrad od pojišťovny, které pak postižený zaměstnanec může vymáhat přímo od zaměstnavatele.

4. Jak vytěžit ze zkušební doby maximum

Délka zkušební doby

Zákoník práce: § 35, odst. 1

- | Maximální možná délka u řadových zaměstnanců činí 3 měsíce nebo polovinu doby určité.
- | Zákon stanoví výjimku u vedoucích zaměstnanců, kteří mohou mít zkušební dobu až 6 měsíců. Vedoucí zaměstnanec je přitom každý zaměstnanec, který má pod sebou nějaké další podřízené, byť by se mělo jednat jen o jednoho člověka.

Prodloužení zkušební doby

Zákoník práce: § 35, odst. 4

- | Zkušební dobu není možné dodatečně prodlužovat. Pokud si s vaším novým podřízeným v manažerské roli dohodnete tři měsíce, nelze tuto dohodu dodatečně změnit a to dokonce ani v případě, že by s tím souhlasil sám zaměstnanec.

Ukončení pracovního poměru ve zkušební době

- | Zrušení ve zkušební době není nutné odůvodnit. Zaměstnavatel tak nemusí nic vymýšlet a zkrátka pracovní poměr zruší z jakéhokoliv důvodu.
- | Jedinou výjimkou je, že nesmí zrušit pracovní poměr prvních 14 dní dočasné pracovních neschopnosti. V takovém případě musí zaměstnavatel počkat a zrušit pracovní poměr až 15. den.

Doručení o ukončení pracovního poměru ve zkušební době

- | Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musíte zaměstnanci doručit v písemné podobě a do vlastních rukou, nejlépe na pracovišti oproti podpisu.
- | Pokud zaměstnanec do práce nechodí (typicky neschopenka, neomluvené absence, dovolená a tak podobně), nemáte jinou možnost, než poslat zrušení poštou. Tuto poštovní zásilku si ale musí zaměstnanec také převzít a to ještě před koncem zkušební doby.

5. Jak profesionálně pracovat s dobou určitou

Doba určitá

Zákoník práce: § 39, odst. 2

- | Doba určitá může být nastavena maximálně na dobu 3 let. Následně můžete takto sjednaný poměr znovu o 3 roky prodloužit a pak ještě jednou.
- | Maximální možná doba pracovního poměru na dobu určitou je tak celkem 9 let. Toto však není jediné zákonné omezení.

Zkušební doba musí být max. polovina doby určité

- | Když nastavíte dobu určitou pouze na čtyři měsíce, může být zkušebka maximálně dva měsíce.

Skončení prac. poměru na dobu určitou

Zákoník práce, § 65, odst. 1

- | Doba určitá je velmi výhodná v tom, že pracovní poměr jejím uplynutím prostě skončí a přes to nejede vlak.
- | Dle zákona je možné ohraničit dobu určitou i jinak, například trváním nějaké zakázky, nebo návratem jiné kolegyně z rodičovské dovolené. Musí však být vždy jasné, že se jedná o dobu určitou.
- | Vhodné je pak do smluv uvádět například: pracovní poměr se sjednává na dobu trvání zakázky pro SEDUO.cz, maximálně však do 31. 12. 2020. V takovém případě nemůže být sporu o tom, kdy pracovní poměr nejpozději skončí.

Automatická změna doby určité na neurčitou

- | Pokud váš podřízený přijde do práce i po uplynutí doby určité a vy ho necháte dále pracovat, prodlužuje se pracovní poměr na dobu neurčitou.
- | Mj. to znamená, že pokud pak dáte zaměstnanci výpověď, musíte mu, na rozdíl od uplynutí doby určité, vyplatit 3měsíční odstupné.

„Alternativa“ doby určité: DPP a DPČ

Zákoník práce: § 75 a 76

- | Dohoda o provedení práce: max. 300 hodin za rok
- | Dohoda o pracovní činnosti: max. 20 hodin týdně.
- | Nevýhodou pro zaměstnavatele u těchto dohod je, že se dají velmi snadno ukončit a je tak třeba počítat s určitou mírou fluktuace.

6. Jak nastavit skutečně flexibilní systém odměňování

3 typy sjednání mzdy ve smlouvě

1. Smluvní mzda

Částka k výplatě je napsaná v pracovní smlouvě. Pro zaměstnavatele je nejméně výhodná. Ke změně částky mzdy potřebujete souhlas zaměstnance.

2. Mzdový předpis

Pracovní smlouva ohledně mzdy odkazuje na vnitřní předpis. Se změnou mzdy zaměstnanec nemusí souhlasit. Takto měnit mzdu ale jde pouze plošně (např. všichni na pozici skladník), ne jednotlivé lidi.

3. Mzdový výměr

Nejvýhodnější řešení pro zaměstnavatele. Pracovní smlouva ujednání o mzdě vůbec neobsahuje a zaměstnanec krom pracovní smlouvy obdrží také tzv. mzdový výměr. Tento výměr může zaměstnavatel kdykoliv jednostranně měnit. Stačí zaměstnanci předat nový výměr. Zaměstnanec nemusí výměr potvrdit podpisem, stačí, když máte svědky na to, že výměr odmítl převzít.

Nárokové a nenárokové odměňování

Nároková složka mzdy

Ve smlouvě uvedena např. takto: Zaměstnanci náleží měsíční mzda 50.000 Kč. Pokud zaměstnanec odpracuje plný fond pracovní doby, musíte mu těchto 50 tisíc zaplatit.

Nenároková složka mzdy

Např.: Zaměstnanci náleží měsíční mzda ve výši 35.000 Kč a může mu být přiznáno osobního ohodnocení ve výši nula až 15.000 Kč.

7. Plánování dovolené

Dovolená

- O čerpání dovolené rozhoduje jen a pouze zaměstnavatel. Zaměstnanec může o dovolenou v konkrétní dny požádat, ale není povinností zaměstnavatele této žádosti vyhovět.

Nařizování dovolené zaměstnavatelem

- Platí tzv. pravidlo 14 dní, což v praxi znamená, že musíte termín čerpání dovolené zaměstnanci určit nejpozději 14 dní předem. Pokud tuto lhůtu nedodržíte, nemusí na dovolenou nastoupit.
- Pracovní smlouva nebo jiná dohoda však může obsahovat, že termín nařizování dovolené může být kratší než 14 dní

Dovolená nikdy nepropadá

- Nevyčerpaná dovolená se vždy přesouvá do dalších let.
- Pokud do 30. 6. nenařídíte zaměstnanci vybrat si „starou“ dovolenou, může si po tomto datu určit její termín sám.

Zaměstnance lze z dovolené odvolat, nebo mu změnit termín

- Pouze ale za cenu, že mu proplatíte vzniklé náklady (např. letenku a ubytování).

Dovolená se nikdy neproplácí

- Jediná výjimka je u proplácení dovolené při skončení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec končí, tak mu ještě před koncem výpovědní doby nebo smlouvy nařídte vyčerpat dovolenou, jinak je vaší povinností mu nevyčerpanou dovolenou proplatit.

8. Překážky v práci (např. neschopenka)

Překážky v práci na straně zaměstnance

- | Jsou přesně vyjmenovány v zákoníku práce. Nejčastěji se jedná o dočasnou pracovní neschopnost, tzv. neschopenku, nebo různé návštěvy lékařů, pohřby, svatby a tak podobně.
- | Zaměstnanec nemusí pracovat, jde o omluvenou absenci a ještě dostane zpravidla zapláceno.

Hlášení a prokázání překážky v práci

- | Každý zaměstnanec má povinnost existenci překážky prokázat a nahlásit ji, jakmile se o ní dozví (např. návštěva lékaře v pracovní době).
- | Pokud tak neučiní, jedná se o porušování pracovních povinností, což mu může být vytknuto a může to být například důvod ke snížení osobního ohodnocení.
- | Pokud je možné např. lékařské vyšetření provést mimo pracovní dobu, nejedná se o překážku a nejste povinni kolegu uvolnit z práce. Pokud kolega vašeho zákazu nedbá a k lékaři stejně vyrazí, jedná se o neomluvenou absenci se všemi důsledky.

Neschopenka

- | Od roku 2020 platí tzv. e-neschopenka, kdy si můžete nechat od České správy sociálního zabezpečení posílat notifikace například e-mailem nebo do datovky firmy. Ještě než zaměstnanec vyjde z ordinace, vy už budete vědět, že mu byla vystavena neschopenka.

- | Prvních 14 dní pracovní neschopnosti může zaměstnavatel kontrolovat, zda se zaměstnanec skutečně na určeném místě zdržuje a neschopenky nezneužívá.
- | Za hrubé porušení léčebného režimu je možné dát výpověď, nebo zaměstnanci krátit nebo úplně odebrat náhradu mzdy či platu. Ale pozor! Nikdy nesmíte udělat obojí. Buďto tedy mzdu krátíte, nebo dáváte výpověď.

Překážky na straně firmy

1. Prostoj

- | O prostoj se jedná v případě, že vám chybí například výrobní materiál, výkresy nebo polotovary, zkrátka vstupy.
- | Zde zaměstnanec nepracuje a dostává 80% průměrného výdělku jako náhradu mzdy. Pozor ale, náhrada mzdy se počítá z průměrného výdělku, který obsahuje veškeré bonusy a příplatky, je tedy logicky vyšší než základní hodinovka.

2. Částečná nezaměstnanost

- | Chybí odbyt, tedy zakázky. Musíte zaměstnancům platit 100% průměrného výdělku jako náhradu mzdy a to až do doby, než se dohodnete s odbory na aplikaci tohoto režimu.
- | Po dohodě s odbory můžete stáhnout náhradu mzdy až na 60 % průměrného výdělku. Tam, kde odbory nepůsobí, stačí přijmout vnitřní předpis, který tuto překážku zakotví.
- | V režimu částečné nezaměstnanosti máte volnou ruku. Můžete tak nechat některé lidi úplně doma na 60 % a jiné oddělení může v tu stejnou dobu 20 hodin týdně standardně pracovat a 20 hodin týdně být doma s 60 %.

3. Jiné překážky

- | Např. zaměstnanec pracovat může a chce, ale firma mu nechce práci přidělovat.
- | Časté např. u problémových zaměstnanců, u kterých firma nechce, aby ve výpovědní době chodili do práce.
- | Zaměstnanec zůstává doma „na překážkách” a dostává 100 % průměrného výdělku jako náhradu mzdy.

9. Limity práce přesčas

150 hodin ročně přesčasů

- | Až 150 hodin přesčasů ročně můžete svým kolegům nařídit. Jedná se o nařízenou práci přesčas, proto nemá zaměstnanec možnost tento příkaz neakceptovat.
- | Výjimkou je prokázaná překážka v práci na straně zaměstnance (např. domluvená návštěva lékaře).

Max. 8 hodin týdně (v průměru za 26 týdnů)

- | Dalším limitem je 8 hodin týdně. Pokud jste nařídili kolegovi čtyři hodiny přesčas v pondělí a další čtyři v úterý, další přesčas už mu nařídit nemůžete.
- | Případně, pokud jeden týden byly přesčasy 16 h a druhý 0 h, podmínka v průměru max. 8 hodin přesčasů za týden je splněna.
- | Průměrné týdenní přesčasy se sledují maximálně za 26 týdnů.

Dohodnutá práce přesčas (nad 150 h ročně)

- | Pokud s prací přesčas zaměstnanec souhlasí, není problém 150 hodin ročně a 8 hodin týdně přesáhnout. Jedná se o dohodnutou práci přesčas. Jediným limitem, který zde je, je 8 hodin týdně v průměru.
- | V tomto případě mějte se zaměstnancem uzavřenou dohodu o další práci přesčas. Vzor dohody ke stažení najdete v tomto kurzu pod lekcí 9.

Těhotné ženy a pečující o dítě

- | Těhotným ženám a kolegům, kteří pečují o novorozené dítě do jednoho roku, nesmíte přesčas nikdy nařídit. Těhotné ženy nesmí přesčasy vykonávat vůbec, ani kdyby s nimi souhlasily.

Práce přesčas o víkendu

- | Práci přesčas lze výjimečně nařizovat i o víkendu, ve svátek nebo v noční době (typicky náhrada za kolegu, který onemocněl v nepřetržitém provozu, nebo inventura, kterou nelze konat za běžného provozu).
- | Za práci přesčas náleží zaměstnanci vždy standardní mzda a navíc příplatek nebo náhradní volno. Výše příplatku je ze zákona min. 25 % průměrného hodinového výdělku za jednu hodinu práce přesčas.

10. Rizikové faktory práce z domova (home-office)

Režim home-office

- | Jako home-office lze označit pouze režim, kdy si zaměstnanec sám rozvrhuje a plánuje pracovní dobu. Pokud by zaměstnanec sice pracoval doma, ale pracovní dobu by mu i tak určoval zaměstnavatel, nejedná se o home office v pravém slova smyslu.
- | Jedná se o zaměstnanecký benefit, ne o vymahatelný nárok. Zda umožníte členům svého týmu práci z domova, je zcela na vašem manažerském uvážení.

Návštěvy lékaře apod. se na home-office nehradí

- | Na home-office se nehradí osobní překážky na straně zaměstnance - viz lekce 8 (např. návštěva lékaře).

Písemná dohoda o home-office

- | Právní úprava home-office v zákoníku práce je velmi strohá, proto je vhodné mít na home-office vždy písemnou dohodu.

Vzor dohody ke stažení pod lekcí 10 tohoto kurzu na Seduu