

MZDA PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE

Jestliže je zaměstnanec převeden na jinou práci, než má sjednanou, za niž přísluší nižší mzda, přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

ODMĚNA Z DOHOD

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti a nesmí být nižší, než je minimální mzda.

Bližší informace je možné nalézt na webových stránkách www.suip.cz nebo na oblastních inspektorátech práce, jejichž adresy jsou na těchto stránkách uvedeny.

Státní úřad inspekce práce, odbor
pracovních vztahů a podmínek
© leden 2011 ©

ZÁKLADNÍ INFORMACE PRO CIZINCE O PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISECH V ČESKÉ REPUBLICE

VZNIK A ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. **Pracovní smlouva:** Musí být uzavřena v písemné formě, v pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, bez nichž by smlouva nebyla platná. Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. **Zkušební doba:** Je maximálně tříměsíční, musí být sjednána písemně, jinak je neplatná, je možné ji platně sjednat nejpozději v den nástupu do práce. **Trvání pracovního poměru:** Rozlišujeme pracovní poměr na: **dobu neurčitou**, kdy není omezena doba trvání pracovního poměru, a **dobu určitou**, kdy je omezena doba trvání pracovního poměru. **Změny pracovního poměru:** pracovní smlouvu lze změnit pouze písemně a jen tehdy, pokud se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou.

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít i **dohodu o provedení práce** maximálně na 150 hodin ročně nebo **dohodu o pracovní činnosti** maximálně na polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Obě dohody musí být uzavřeny písemně.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr může být skončen jen:

Dohodou: Musí být písemná a musí v ní být sjednán den skončení pracovního poměru. **Výpovědí:** Musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pracovní poměr končí až uplynutím výpovědní doby, která je nejméně dvouměsíční. **Zaměstnanec** může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. **Zaměstnavatel** může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu stanoveného zákoníkem práce. **Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době.** **Okamžitým zrušením:** Okamžitě zrušit pracovní poměr může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, pouze však z důvodů vymezených v zákoníku práce, okamžité zrušení pracovního poměru musí být provedeno

písemně, v tomto případě neběží žádná výpovědní doba, ale pracovní poměr končí okamžikem doručení. **Zrušením ve zkušební době:** Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může zaměstnavatel i zaměstnanec z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu. Pracovní poměr nemůže být zrušen ve zkušební době v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti. **Uplynutím sjednané doby.** Pracovní poměr cizinců končí dnem skončení pobytu na území České republiky na základě vykonatelného rozhodnutí příslušného orgánu o zrušení povolení k pobytu, dnem, kdy nabyl právní moci rozsudek soudu ukládající trest vyhoštění z území České republiky nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnávání. V některých případech náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci **odstupné**. Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci **potvrzení o zaměstnání**.

ZAMĚSTNAVATEL NEVYPLATIL ZAMĚSTNANCI MZDU

V případě, že zaměstnanci v řádném termínu stanoveném zaměstnavatelem nebyla vyplacena mzda, zaměstnanec:

- písemně požádá zaměstnavatele o úhradu dlužné částky se stanoveným termínem splatnosti,
- má možnost okamžitě zrušit pracovní poměr při nevyplacení mzdy do 15 dní po termínu splatnosti, kterým je poslední den měsíce následujícího po měsíci, kdy práce byla vykonána (např. mzda za měsíc leden je splatná do konce února, okamžité zrušení pracovního poměru je možné nejdříve 16. března),
- může podat podnět ke kontrole inspektorátu práce,
- může podat žalobu u soudu,
- obrátí se na úřad práce v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

PRACOVNÍ DOBA

Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin. U zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem nesmí překročit 38,75 hodiny týdně. U zaměstnanců pracujících v podzemí při ražbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem nesmí překročit 37,5 hodiny týdně. U zaměstnanců mladších 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a v případě více pracovních vztahů nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí délka směny překročit 9 hodin,

poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda nebo odměna z dohody. Je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku. **Minimální mzda** je nejnižší přípustná výše odměny za práci. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 8 000 Kč při týdenní pracovní době 40 hodin, tj. 48,10 Kč/hod. Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek. **Zaručená mzda** je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového výměru. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka základní sazby minimální mzdy. Nedosáhne-li mzda nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek.

MZDA

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně, je zaměstnavatel povinen změnu zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. **Za práci přesčas** přísluší mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku nebo náhradní volno. **Za práci ve svátek** přísluší mzda a náhradní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, nebo příplatek k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. **Za noční práci** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak. **Za práci ve ztíženém pracovním prostředí** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, který činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy za každý ztěžující vliv. **Za práci v sobotu a v neděli** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě.

že toto právo bylo sjednáno v dohodě, stejně jako i místo pravidelného pracoviště zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zúčtovatelnou zálohu na pracovní cestu až do předpokládané výše cestovních náhrad, může se však se zaměstnancem dohodnout, že záloha poskytnuta nebude. Náhrada jízdních výdajů přísluší za použití určeného hromadného dopravního prostředku v prokázané výši nebo ve výši odpovídající ceně jízdného za určený dopravní prostředek. Je-li použito na žádost zaměstnavatele vlastní silniční motorové vozidlo, přísluší zaměstnanci za každý 1 km jízdy paušální náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

U cesty delší než 7 kalendářních dnů poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět, nejvýše v částce odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště anebo bydliště na území ČR; za limitující se považuje částka, která je pro zaměstnance nejvýhodnější. Zaměstnavatel tuto náhradu poskytne nejdéle v průběhu čtvrtého týdne od počátku pracovní cesty nebo od minulé návštěvy člena rodiny, pokud se nedohodnou na době kratší.

Náhrada výdajů za ubytování

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování v prokázané výši. Za každý kalendářní den pracovní cesty poskytne zaměstnavatel zaměstnanci stravné nejméně ve výši:

- 63 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hod,
- 95 Kč při pracovní cestě nad 12 hod a do 18 hod, více než 18 hod 149 Kč.

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo (snídaně, oběd nebo večeře), na které zaměstnanec finančně nepřispívá, je zaměstnavatel oprávněn za každé uvedené jídlo stravné krátit až o hodnotu:

- 70 % stravného - 5 až 12 hodin,
- 35 % stravného - nad 12 a do 18 hodin,
- 25 % stravného - nad 18 hodin.

Náhrada nutných vedlejších výdajů

V souvislosti s pracovní cestou poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu nutných vedlejších výdajů v prokázané výši nebo odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty (parkovné, převoz na loď, poplatky za telefon, odeslání telegramu, faxu apod.).

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI A ODMĚNA Z DOHOD

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod. Mzda se

při nerovnoměrném rozvržení 12 hodin. **Přestávka v práci** se poskytuje nejdéle po 6 hodinách (u mladistvých nejdéle po 4,5 hodinách) nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut. **Doba nepřetržitého odpočinku** mezi směnami musí být alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů musí být v trvání alespoň 35 hodin (u mladistvých 48 hodin). **Práci přesčas** je možno konat jen výjimečně. Nařízená práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích (52 týdnů při vymezení kolektivní smlouvou) a 150 hodin v kalendářním roce. Nad tento rozsah lze požadovat práci přesčas jen po dohodě se zaměstnancem.

DOVOLENÁ

Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Dovolená přísluší při nepřetržitém trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli a výkonu práce alespoň 60 dnů v kalendářním roce. **Dovolená za odpracované dny** činí jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů. **Dodatková dovolená** přísluší vymezené skupině zaměstnanců při výkonu zvlášť obtížných prací. Při výkonu práce celý kalendářní rok přísluší 1 týden dodatkové dovolené, jinak za každých 21 odpracovaných dnů přísluší jedna dvanáctina. **Krácení dovolené** se provádí v případě, že zaměstnanec nepracoval z důvodu překážek v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce. Za prvních 100 zameškaných směn se dovolená krátí o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 dnů také o jednu dvanáctinu.

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Agentura práce přiděluje svého zaměstnance dočasně k výkonu práce pro uživatele na základě **dohody o dočasném přidělení** mezi ní a uživatelem. Dohoda musí mít písemnou formu, jinak je neplatná. K dočasnému výkonu práce u uživatele přiděluje agentura práce zaměstnance na základě **písemného pokynu**, který obsahuje: název a sídlo uživatele, místo výkonu práce u uživatele, dobu trvání dočasného přidělení, určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji, podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele. Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby **pracovní a mzdové podmínky** dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. **Doba dočasného přidělení** k výkonu práce u téhož uživatele nemůže být delší než 12 kalendářních měsíců

po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí, požádá-li o to zaměstnanec agentury práce nebo jde-li o výkon práce jako zástup za dobu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené.

VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Za vyslaného pracovníka (zaměstnance) se považuje pracovník (zaměstnanec), který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu EU, než ve kterém obvykle pracuje. Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území ČR, vztahuje se na něho právní úprava ČR, pokud jde o:

- maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
- minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- minimální mzdu, minimální mzdové tarify a příplatky za práci přesčas,
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvé,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, zákaz diskriminace,
- pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

Výše uvedené se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně. To neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu, překážku v práci je zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat. Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání důležitých osobních překážek v práci, které zaměstnanci dočasně brání ve výkonu práce na straně zaměstnance, jakými jsou: dočasná pracovní neschopnost; karanténa; mateřská nebo rodičovská dovolená; ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti; péče o dítě mladší než 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno

zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance.

Jiné důležité osobní překážky v práci

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

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

Nemůže-li zaměstnanec konat práci:

- pro přechodnou závalu, kterou nezavinil, nebo pro jiné provozní příčiny, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,
- v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. V případech, kdy zaměstnavatel není schopen z objektivních příčin po přechodnou dobu zajistit pro zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku nebo v nižší částce podle rozhodnutí úřadu práce.

POSKYTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD

Cestovními výdaji v souvislosti s výkonem práce jsou výdaje, které vzniknou zaměstnanci při pracovní cestě, cestě mimo pravidelné pracoviště a cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přeložením, přijetím do zaměstnání v pracovním poměru, výkonem práce v zahraničí. Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad (doba a místo nástupu, ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování), určí předem písemně zaměstnavatel, přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance. Zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je možné poskytnout cestovní náhrady pouze v případě,