



# Informace pro přeshraniční pracovníky

v česko-německo-polském pohraničí

# Pracovní právo 2019



[www.eures-triregio.eu](http://www.eures-triregio.eu)

**Upozornění o vyloučení odpovědnosti:** Tato publikace obsahuje všeobecné informace sloužící k orientaci. Není možné převzít odpovědnost za správnost všech obsažených údajů, ani z nich odvodit jakékoliv právní nároky. Stav informací: prosinec 2018

**Poznámka:** V zájmu lepší čitelnosti a srozumitelnosti se na některých místech textu pro označení osob používá pouze forma mužského rodu. Toto označení osob však výslovně zahrnuje také ženy v příslušné funkci.

## **Tiráž**

Vydavatel: DGB Bezirk Sachsen  
Schützenplatz 14, 01067 Dresden  
anna.bernstorf@dgb.de

Redakční úprava: Anna Bernstorf  
Překlad: Robert Slováček, Michal Scheuer  
Grafická úprava: Anne Wolf

Stav: prosinec 2018



*Tato publikace byla podpořena z finančních prostředků programu EU pro zaměstnanost a sociální inovace „EaSI“ (2014-2020). Další informace najdete na adrese: <http://ec.europa.eu/social/easi>*

*Informace obsažené v této publikaci nemusí nutně odrážet postoj Evropské komise.*

# Obsah

Kdo je přeshraničním pracovníkem? .....	2
Které pracovní právo platí pro přeshraniční pracovníky? .....	2
Kontakty .....	39

## Pracovní právo ..... v Německu ..... v Polsku ..... v Česku

Co by měla obsahovat pracovní smlouva? .....	3	18	27
Existuje zkušební doba? .....	3	18	27
Je možné sjednat pracovní smlouvu na dobu určitou? .....	4	18	28
Jak je upravena výše mzdy nebo platu? .....	5	19	28
Jaká je délka pracovní doby? .....	8	19	29
Na které přestávky mám nárok? ..	8	20	29
Jak je upravena kratší pracovní doba? .....	8	20	30
Co mi přísluší v případě nemoci? .....	9	20	30
Jaký mám nárok na dovolenou? .....	10	21	31
Jak je upravena ochrana před výpovědí? .....	10	21	31
Jaká je délka výpovědní doby? ..	11	22	33
Okamžité zrušení pracovního poměru .....	11	23	34
Jaké odstupné mi přísluší v případě výpovědi? .....	12	23	35
Co mohu podniknout v případě výpovědi? .....	13	24	35
Jak je upravena pracovněprávní ochrana pracujících matek a rodičovská dovolená? .....	13	24	36
Kdo zastupuje zájmy zaměstnanců? .....	16	26	38

## Kdo je přeshraničním pracovníkem?

Přeshraniční pracovník je osoba zaměstnaná nebo samostatně výdělečně činná v jiném členském státě, než je stát bydliště, do něhož se zpravidla vrací denně nebo alespoň jednou týdně (nařízení (ES) č. 883/2004). Další text se bude věnovat jen zaměstnaným osobám, nikoliv OSVČ.

Upozornění: Kromě této definice přeshraničních pracovníků obsahují některé dvoustranné smlouvy o zamezení dvojímu zdanění také daňové definice tohoto pojmu, resp. ustanovení o výjimkách, podle nichž se na přeshraniční pracovníky za určitých předpokladů vztahuje daňová povinnost v zemi bydliště. Dvoustranné smlouvy o zamezení dvojímu zdanění mezi Německem, Polskem a Českou republikou tato zvláštní ustanovení neobsahují.

## Pracovní právo

### Které pracovní právo platí pro přeshraniční pracovníky?

Pro přeshraniční pracovníky (pendlery) zásadně platí pracovní právo země, v níž pracují. Přeshraniční pracovníci mají pracovní smlouvu uzavřenou se zaměstnavatelem v zemi zaměstnání, která musí splňovat náležitosti a podmínky stanovené právními předpisy země zaměstnání i platnými kolektivními smlouvami.

Na pracovišti mají všichni zaměstnanci rovné postavení. Státní příslušnost, národnost nebo místo bydliště nehrají v pracovním právu žádnou roli. Přeshraniční pracovníci tudíž mají na svém pracovišti stejná práva a stejné povinnosti jako tuzemští zaměstnanci.

Jelikož mezi jednotlivými státy existují četné rozdíly ohledně ochrany zaměstnanců a jejich práv, je důležité informovat se o předpisech platných v zemi zaměstnání.

*Upozornění: Dle nařízení (ES) č. 593/2008 mohou smluvní strany dohodnout, že bude platit jiné pracovní právo, než je právo země zaměstnání. I v tomto případě musí být dodržovány kogentní právní normy (např. předpisy o minimální mzdě nebo o BOZP apod.) země zaměstnání.*

## Pracovní právo v Německu

### Co by měla obsahovat pracovní smlouva?

Základem pracovního poměru je pracovní smlouva. Zaměstnavatel je povinen vyhotovit písemný zápis všech podstatných smluvních podmínek nejpozději **do jednoho měsíce** od sjednaného začátku pracovního poměru, podepsat ho a doručit ho zaměstnanci.

Tento zápis musí obsahovat přinejmenším:

1. jména (resp. názvy) a adresy smluvních stran,
2. den nástupu do zaměstnání (datum vzniku pracovního poměru),
3. u pracovních poměrů na dobu určitou: předpokládanou délku trvání pracovního poměru,
4. místo výkonu práce nebo, pokud zaměstnanec nemá vykonávat práci jen na jednom určitém místě, odkaz na skutečnost, že zaměstnanec může být pověřen výkonem práce na různých místech,
5. stručnou charakteristiku nebo popis práce, resp. činnosti, kterou má zaměstnanec vykonávat,
6. složení a výši výdělku včetně příplatků, přídavků, prémie, zvláštních plateb a ostatních složek výdělku, a jejich splatnost,
7. sjednanou pracovní dobu,
8. délku trvání roční dovolené na zotavenou,
9. výpovědní doby pro rozvázání pracovního poměru,
10. obecně formulovaný odkaz na kolektivní smlouvy, podnikové nebo služební dohody, které se na daný pracovní poměr vztahují a uplatňují.

Údaje uvedené v bodech č. 6 až 9 mohou být nahrazeny odkazem na platné kolektivní smlouvy, podnikové či služební dohody a obdobné úpravy, vztahující se na daný pracovní poměr. Pokud je u údajů uvedených v bodech č. 8 a 9 rozhodná příslušná zákonná úprava, lze odkázat na tyto právní předpisy (§ 2 zákona o dokládání základních podmínek platných pro pracovní poměry – NachwG).

### Existuje zkušební doba?

Ano. Zkušební doba může trvat nejdéle 6 měsíců od vzniku pracovního poměru. Ve zkušební době platí zákonná výpovědní doba v trvání 2 týdnů, pokud nebyla smluvně sjednána jiná výpovědní doba. Pro učně platí, že zkušební doba trvá nejméně 1 měsíc a nejdéle 4 měsíce. Pracovní poměry uzavřené za účelem odborného vzdělávání (tzv. učební smlouvy) lze ve zkušební době vypovědět i okamžitě.

## Je možné sjednat pracovní smlouvu na dobu určitou?

Ano. Omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou je přípustné, pokud pro to existuje opodstatněný věcný důvod. O opodstatněný věcný důvod se jedná zejména tehdy, když:

1. v podniku existuje pouze přechodná potřeba pracovního výkonu,
2. je pracovní poměr na dobu určitou sjednán v návaznosti na ukončené odborné vzdělání nebo studium, aby se tím ulehčil přechod absolventa do návazného zaměstnaneckého poměru,
3. je zaměstnanec zaměstnán z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance,
4. zvláštní povaha vykonávané práce odůvodňuje pracovní poměr na dobu určitou,
5. pracovní poměr na dobu určitou slouží ke zkoušce,
6. osobní důvody na straně zaměstnance odůvodňují pracovní poměr na dobu určitou,
7. je zaměstnanec odměňován z rozpočtových prostředků, které jsou z hlediska rozpočtového práva určeny na zaměstnání na dobu určitou, a zaměstnanec je adekvátně zaměstnán, nebo
8. se důvod pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou zakládá na soudním narovnání.

Omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou bez opodstatněného věcného důvodu je přípustné nanejvýš na dobu 2 let. V rámci této úhrnné doby je možné prodloužit pracovní poměr na dobu určitou nanejvýš třikrát.

Omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou není přípustné, pokud mezi zaměstnancem a tímž zaměstnavatelem už dříve existoval pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou.

Maximální úhrnnou dobu či počet prodloužení pracovních poměrů na dobu určitou lze stanovit také kolektivní smlouvou. V oblasti platnosti a účinnosti takovéto kolektivní smlouvy mohou zaměstnavatelé a zaměstnanci, kteří nejsou vázáni touto kolektivní smlouvou, sjednat uplatňování ustanovení této smlouvy.

Podmínkou účinnosti pracovní smlouvy na dobu určitou je písemná forma. Další informace najdete v zákoně SRN o kratší pracovní době a o pracovních smlouvách na dobu určitou (TzBfG), mj. v § 14.

## Jak je upravena výše mzdy nebo platu?

Výši mzdy nebo platu upravují kolektivní smlouvy nebo se sjednává individuálně se zaměstnavatelem. Platí to také pro mimořádné platby, jako je např. 13. měsíční mzda nebo plat. V Německu existují závazné minimální mzdy stanovující nejnižší přípustnou úroveň mzdy vyplácené zaměstnavatelem.

### **Všeobecná zákonná minimální mzda**

Existuje zákonná minimální mzda ve výši 9,19 EUR za odpracovanou hodinu. Od 1. 1. 2020 bude její výše činit 9,35 EUR. Tato minimální mzda se v současnosti nevztahuje na mladistvé mladší 18 let, některé stážisty/praktikanty, učně v učebním poměru a dlouhodobě nezaměstnané vedené v evidenci úřadů práce na území Německa.

### **Odvětvové minimální mzdy sjednané v kolektivních smlouvách**

Pro určité činnosti platí specifické odvětvové minimální mzdy sjednané v kolektivních smlouvách, které jsou vyšší než zákonná minimální mzda. Kolektivní smlouvy, v nichž je sjednaná úroveň odměňování nižší než zákonná minimální mzda, jsou nepřipustné.

Pozor: Minimální mzda platí **za každou odpracovanou hodinu**, tj. i v případě, když je výše výdělku stanovena na základě odvedeného výkonu. Tyto takzvané dohody o kusové či akordní mzdě v rámci výkonového odměňování jsou přípustné pouze tehdy, pokud vyplácená mzda není nižší než zákonná minimální mzda, resp. příslušná minimální mzda vyplývající z kolektivní smlouvy. To znamená, že např. pokojská musí za každou hodinu obdržet minimální mzdu platnou v odvětví úklidu budov nezávisle na tom, kolik pokojů či metrů čtverečních stihla uklidit.

Je-li mzda zaměstnance vyplácena pravidelně, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemný doklad obsahující údaje o částce mzdy (vč. jednotlivých složek mzdy) a o provedených srážkách.

*Tip: Dokumentujte si své odpracované hodiny a, pokud to je možné, nechte si svou evidenci podepsat zaměstnavatelem. Dbejte při vyúčtování mzdy na to, aby vám byla skutečně vyplacena minimální mzda za všechny odpracované hodiny. Pokud vaše výplatní páska není v pořádku, obraťte se na svůj odborový svaz.*

Další informace k minimálním mzdám na území Německa najdete na adrese [www.dgb.de](http://www.dgb.de) nebo [www.sachsen.dgb.de](http://www.sachsen.dgb.de) pod heslem „Minimální mzda“ anebo na stránce [www.eures-triregio.eu](http://www.eures-triregio.eu)

K 1. lednu 2019 jsou na území Německa v platnosti a účinnosti tyto minimální mzdy.

## Minimální mzdy stanovené podle zákona o vysílání pracovníků a zákona o dočasném přidělování zaměstnanců na základě sjednaných KSVS

Odvětví		od-do
Skupina zaměstnanců / mzdová/platová třída		
<b>Všeobecná zákonná minimální mzda</b>		01/2019-12/2019 01/2020-12/2020
<b>Hlavní stavební výroba</b>	stavební dělníci	03/2018-02/2019 03/2019-12/2019
	kvalifikovaní dělníci	03/2018-02/2019 03/2019-12/2019
<b>Počáteční a další odborné vzdělávání a příprava</b>	pedagogičtí pracovníci	01/2019-12/2019 01/2020-12/2020 01/2021-12/2021
	pedagogičtí pracovníci s bakalářským vzděláním	01/2019-12/2019 01/2020-12/2020 01/2021-12/2021
<b>Pokryvačské řemeslo</b>	nevyučení pracovníci	03/2018-12/2019
	vyučení s výučním listem	01/2019-12/2019
<b>Elektrikářské řemeslo (montáž)</b>		01/2019-12/2019
<b>Úklid a čištění budov</b>	vnitřní a údržbové čistící a úklidové práce	01/2019-12/2019 01/2020-11/2020 12/2020-12/2020
	čištění skleněných ploch a fasád	01/2019-12/2019 01/2020-11/2020 12/2020-12/2020
<b>Služby přepravy a zpracování hotovosti a cenin*</b>	přeprava hotovosti a cenin	01/2018-12/2018
	zpracování hotovosti	01/2018-12/2018
<b>Lešenářské řemeslo</b>		07/2018-05/2019
<b>Malíři a lakýrníci</b>	nevyučení pracovníci	05/2018-04/2019 05/2019-04/2020 05/2020-04/2021
	vyučení s výučním listem	05/2018-04/2019 05/2019-04/2020 05/2020-04/2021
<b>Sociální péče</b>		01/2019-12/2019 01/2020-04/2020
<b>Kominíci</b>		10/2018-12/2020
<b>Kamenické a kamenosochařské řemeslo</b>		05/2018-04/2019
<b>Agenturní zaměstnávání</b>		01/2019-03/2019 04/2019-09/2019 10/2019-12/2019



Kurzivou: Závaznost ještě nebyla rozšířena vyhláškou na ostatní zaměstnavatele v odvětví.  
 \*Služby přepravy a zpracování hotovosti a cenin: uzavření kolektivní smlouvy se očekává začátkem roku 2019.

Východní spolk. země	Západní spolk. země EUR/hod.	Berlín
9,19	9,19	9,19
9,35	9,35	9,35
11,75	11,75	11,75
12,20	12,20	12,20
11,75	14,95	14,80
12,20	15,20	15,05
15,72	15,72	15,72
16,19	16,19	16,19
16,68	16,68	16,68
15,79	15,79	15,79
16,38	16,38	16,38
17,02	17,02	17,02
12,20	12,20	12,20
13,20	13,20	13,20
11,40	11,40	11,40
10,05	10,56	10,56
10,55	10,80	10,80
10,80	10,80	10,80
12,83	13,82	13,82
13,50	14,10	14,10
14,10	14,10	14,10
12,64	závisle na spolk. zemi	12,64
10,38	závisle na spolk. zemi	10,38
11,35	11,35	11,35
10,60	10,60	10,60
10,85	10,85	10,85
11,10	11,10	11,10
12,40	13,30	13,30
12,95	13,30	13,30
13,50	13,50	13,50
10,55	11,05	11,05
10,85	11,35	11,35
13,20	13,20	13,20
11,40	11,40	11,40
9,49	9,49	9,49
9,49	9,79	9,49
9,66	9,96	9,66

## Jaká je délka pracovní doby?

V Německu je maximální denní pracovní doba upravena zákonem: Délka denní pracovní doby zaměstnanců nesmí překročit 8 hodin (což odpovídá 48 hodinám týdně), avšak může být prodloužena až na 10 hodin, pokud ve vyrovnávacím období 6 měsíců nebo 24 týdnů nebude překročena průměrná denní pracovní doba v trvání 8 hodin. V kolektivní smlouvě může být popřípadě sjednána kratší pracovní doba. Například v odvětví stavebnictví platí kolektivní smlouva vyššího stupně s rozšířenou závazností, která upravuje běžnou pracovní dobu takto: v prosinci, lednu, únoru a březnu 38 hodin týdně, od dubna do listopadu 41 hodin týdně.

Přesčasů musí zaměstnavatel nařídit a také zaplatit. Kromě normální hodinové mzdy existují v některých odvětvích a kolektivních smlouvách i příplatky za práci přesčas.

## Na které přestávky mám nárok?

Při denní pracovní době v rozmezí 6 až 9 hodin mají zaměstnanci nárok na přestávku v práci v trvání 30 minut denně, při pracovní době delší než 9 hodin tento nárok činí 45 minut za den. Přestávka v práci může být rozdělena, ale každá její část musí činit nejméně 15 minut. Jednotlivé přestávky musí být stanoveny předem, tj. nejpozději na začátku denní pracovní doby. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Zaměstnanec nesmí vykonávat práci bez přestávky na oddech déle než 6 hodin.

## Jak je upravena kratší pracovní doba?

Pokud je pracovní místo vhodné pro plnou stanovenou pracovní dobu i pro kratší pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen vypsát konkurs na jeho obsazení v obou režimech úpravy pracovní doby. Pokud zaměstnanec projeví přání pracovat na kratší pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen informovat ho o příslušných pracovních místech vhodných pro kratší pracovní dobu, která mají být u zaměstnavatele obsazena.

Zaměstnanec pracující v pracovním poměru trvajícím déle než 6 měsíců může požadovat zkrácení pracovní doby sjednané ve smlouvě. Zkrácení své pracovní doby a rozsah tohoto zkrácení musí zaměstnanec uplatnit nejpozději 3 měsíce před začátkem uplatňování režimu kratší pracovní doby, přičemž by měl uvést, jaké rozvržení pracovní doby si přeje.

Pokud chce zaměstnanec snížit rozsah své pracovní doby, měl by se se zaměstnavatelem ve shodě dohodnout na jiné úpravě pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu, pokud tomu nebrání provozní důvody. Platí to však pouze pro podniky s více než 15 zaměstnanci.

Výpověď pracovního poměru daná zaměstnavatelem z důvodu, že zaměstnanec odmítá přejít z plné stanovené pracovní doby na kratší pracovní dobu nebo naopak, je neplatná.

V kolektivní smlouvě je možné sjednat i jinou úpravu ve prospěch zaměstnanců.

### **Kratší pracovní doba na přechodné období (Brückenteilzeit):**

Od 1. 1. 2019 mají zaměstnanci za určitých předpokladů nárok na sjednání kratší pracovní doby (tj. kratšího úvazku) na předem stanovené („překlenovací“) období, po jehož uplynutí mají právo vrátit se ke své původní stanovené pracovní době (tj. k plnému úvazku). Předpokladem je, že daný pracovní poměr trval déle než šest měsíců, období, na které se sjednává zkrácení pracovní doby, trvá nejméně 1 rok a nejdéle 5 let, zaměstnavatel zpravidla zaměstnává více než 45 zaměstnanců a že dohoda o kratší pracovní době nebyla uzavřena před 1. 1. 2019.

Zaměstnavatel může sjednání kratší pracovní doby odmítnout, pokud tomu brání provozní důvody. Zaměstnavatel, který zpravidla zaměstnává více než 45 a zároveň nanejvýš 200 zaměstnanců, může žádost zamítnout také v případě, pokud už na předem stanovené období byla sjednána kratší pracovní doba na přechodné období s určitým počtem zaměstnanců. Například když u zaměstnavatele s více než 45 a nanejvýš 60 zaměstnanci už byla sjednána kratší pracovní doba na přechodné období nejméně se 4 zaměstnanci nebo v podniku s více než 195 a nanejvýš 200 zaměstnanci nejméně se 14 zaměstnanci, může zaměstnavatel žádosti dalších zaměstnanců zamítnout.

Na zažádání o režim kratší pracovní doby na přechodné období se do velké míry vztahují stejné požadavky jako na nárok na zkrácení pracovní doby na časově neomezené období, tj. lhůta pro podání žádosti je nejpozději 3 měsíce před začátkem uplatňování režimu kratší pracovní doby.

***Pozor:** Během trvání sjednané práce na kratší pracovní dobu na přechodné období nemůžete požadovat žádné další zkrácení ani prodloužení pracovní doby. Po návratu k původní stanovené pracovní době po uplynutí přechodného období se sjednanou kratší pracovní dobou můžete další přechodné období se sjednanou kratší pracovní dobou požadovat nejdříve jeden rok po návratu k původní stanovené pracovní době.*

### **Co mi přísluší v případě nemoci?**

Při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci náleží až po dobu 6 týdnů náhrada mzdy nebo platu ve výši plného výdělku, pokud pracovní poměr trval nejméně 4 týdny. Po uplynutí těchto 6 týdnů má zaměstnanec nárok na nemocenské od své zdravotní pojišťovny. Zaměstnanec je povinen neprodleně oznámit zaměstnavateli svou dočasnou pracovní neschopnost. Trvá-li dočasná pracovní neschopnost zaměstnance déle než 3 kalendářní dny, musí nejpozději následující den předložit zaměstnavateli potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti vystavené lékařem.

Nárok na náhradu mzdy nebo platu vypláčenou zaměstnavatelem se prodlouží z důvodu téže nemoci nanejvýš o dalších 6 týdnů, když:

- před novou dočasnou pracovní neschopností nebyl zaměstnanec dočasně práce neschopný z důvodu téže nemoci po dobu nejméně 6 měsíců,
- od začátku první dočasné pracovní neschopnosti pro tutéž nemoc uplynula doba nejméně 12 měsíců.

Stane-li se zaměstnanec po ukončení dočasné pracovní neschopnosti opět dočasně neschopný práce z důvodu jiného onemocnění, má opět nárok na náhradu mzdy nebo platu od zaměstnavatele v trvání 6 týdnů, byť mezitím popřípadě vůbec nenastoupil do práce.

Pro pracovní úrazy a nemoci z povolání platí stejná pravidla jako pro ostatní případy onemocnění. V těchto případech obdrží zaměstnanci nemocenské (resp. úrazový příspěvek od příslušného profesního sdružení, tj. nositele úrazového pojištění; viz informace k sociálnímu zabezpečení). Pozor: Pracovní úrazy je nutno oznámit. Informujte svého zaměstnavatele i svého lékaře.

### Jaký mám nárok na dovolenou?

Zákonný nárok na dovolenou za kalendářní rok činí nejméně 24 pracovních dní vč. sobot v případě šestidenního pracovního týdne, resp. 20 dní v případě pětidenního pracovního týdne. V kolektivních smlouvách byl zpravidla sjednán výrazně vyšší nárok na dovolenou. Plný nárok na dovolenou za kalendářní rok zaměstnanci vznikne poprvé po 6 měsících od vzniku pracovního poměru. Zaměstnanec musí požádat o poskytnutí dovolené zaměstnavatele. Zaměstnavatel může žádosti vyhovět, nebo ji zamítnout. Dovolenu za kalendářní rok musí zaměstnanec vyčerpat zpravidla v průběhu daného kalendářního roku. V určitých případech je možné přenést právo na dovolenou na první tři měsíce následujícího roku. Pro přenesení práva na dovolenou na následující rok je často nezbytná žádost podaná zaměstnavateli.

**Náhrada mzdy nebo platu za dobu čerpání dovolené** přísluší zaměstnanci ve výši jeho průměrného výdělku (mzda, provize apod.) v období posledních 13 týdnů před nástupem na dovolenou. Náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené se zaměstnanci vyplácí před nástupem na dovolenou.

### Jak je upravena ochrana před výpovědí?

V podnicích s více než 10 zaměstnanci na plný úvazek (bez učňů v učebním poměru) platí pro všechny zaměstnance, jejichž pracovní poměr trvá déle než 6 měsíců, všeobecná ochrana před výpovědí. Při stanovení počtu zaměstnanců se plně počítají zaměstnanci pravidelně vykonávající práci v rozsahu nejméně 30 hodin týdně. Zaměstnanci pracující na částečný úvazek se zohlední koeficientem 0,5, pokud pravidelně pracují nanejvýš 20 hodin týdně, resp. koeficientem 0,75, pokud pravidelně pracují nanejvýš 30 hodin týdně.

Výpověď daná zaměstnavatelem je ve smyslu všeobecné ochrany před výpovědí sociálně odůvodněná pouze tehdy, když existují:

- důvody spočívající v osobě zaměstnance (např. jeho nezpůsobilost),
- důvody spočívající v chování zaměstnance (např. odmítnutí výkonu práce, předstírání pracovní neschopnosti; v případě výpovědi spočívající v chování zaměstnance ji musí předcházet písemné napomenutí s upozorněním na možnost výpovědi a s výzvou k odstranění nedostatku),
- naléhavé provozní (resp. organizační) důvody.

Na určité skupiny zaměstnanců se vztahuje zvláštní ochrana před výpovědí, jako je např. předchozí souhlas některých orgánů nebo institucí nebo vyloučení řádné výpovědi:

- osoby s těžkým zdravotním postižením,
- během těhotenství a po dobu 4 měsíců po porodu; nepřipustná je rovněž výpověď po potratu, k němuž došlo po dvanáctém týdnu těhotenství,
- v době čerpání rodičovské dovolené,
- další skupiny: členové rad zaměstnanců, učni v učebním poměru, zaměstnanci uvolnění z důvodu péče o členy domácnosti nebo blízké příbuzné, zaměstnanci uvolnění pro výkon volené (politické) veřejné funkce.

Pokud v podniku působí podniková nebo personální rada zaměstnanců, musí s ní být každá výpověď projednána.

### **Jaká je délka výpovědní doby?**

Pracovní poměr může rozvázat výpovědí zaměstnanec nebo zaměstnavatel s výpovědní dobou čtyř týdnů k 15. dni nebo ke konci kalendářního měsíce. (Tj. výpovědní doba počíná běžet 16. dnem daného kalendářního měsíce v případě výpovědi dané do 15. dne kalendářního měsíce, resp. prvním dnem následujícího měsíce, pokud byla výpověď daná po 15. dni kalendářního měsíce.) Pro výpověď danou zaměstnavatelem zaměstnanci, který u něj pracuje už delší dobu, platí tyto výpovědní doby v závislosti na délce trvání pracovního poměru:

- po 2 letech: 1 měsíc,
- po 5 letech: 2 měsíce,
- po 8 letech: 3 měsíce,
- po 10 letech: 4 měsíce,
- po 12 letech: 5 měsíců,
- po 15 letech: 6 měsíců,
- po 20 letech: 7 měsíců.

Jednotlivé výpovědní doby platí vždy ke konci kalendářního měsíce. V podnicích s méně než 20 zaměstnanci lze sjednat jiné výpovědní doby. Pokud je zaměstnanec ve zkušební době, může zaměstnavatel i zaměstnanec rozvázat pracovní poměr s výpovědní dobou 2 týdnů.

V pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě je možné sjednat také delší výpovědní dobu. Pro výpověď danou zaměstnancem nesmí být sjednána delší výpovědní doba než pro výpověď danou zaměstnavatelem.

## Okamžité zrušení pracovního poměru

Podle § 626 odst. 1 obč. zákoníku SRN lze pracovní poměr mimořádně vypovědět (tj. okamžitě zrušit) ze závažných důvodů. Závažný důvod je dán v případě výskytu skutečností, pro které by od strany dávající výpověď nebylo možno spravedlivě požadovat pokračování pracovního poměru. Možné důvody pro výpověď danou zaměstnancem: nevyplácení sjednané mzdy, porušování předpisů BOZP atd. Možné důvody pro výpověď danou zaměstnavatelem: zaměstnanec předstírá svou pracovní neschopnost, vytrvale odmítá konat práci, narušuje pořádek v podniku, např. šířením xenofobních štvavých projevů apod. Uvedení důvodu výpovědi je předpokladem její účinnosti pouze u pracovních poměrů uzavřených za účelem odborného vzdělávání (tzv. učební smlouvy), u ostatních pracovních poměrů to neplatí. U okamžité výpovědi však musí být důvody výpovědi uvedeny na žádost postiženého.

Mimořádná výpověď může být dána pouze v prekluzivní lhůtě dvou týdnů a musí být v této lhůtě doručena. Mimořádné výpovědi musí zpravidla předcházet písemné napomenutí. Napomenutí je upozornění ze strany zaměstnavatele na nedostatky vztahující se k výkonu práce s pohrožením příslušnými následky (výpovědí) v případě jejich opakovaného výskytu. Rovněž u okamžité výpovědi dané zaměstnancem platí, že jejím zásadním předpokladem je předchozí písemné upozornění (napomenutí) zaměstnavatele, které nevedlo k nápravě.

## Jaké odstupné mi přísluší v případě výpovědi?

V případě právoplatné výpovědi dané zaměstnavatelem není zaměstnavatel povinen platit odstupné. Právo zaměstnance na odstupné však může vyplynout například z kolektivní smlouvy či ze sociálního plánu sjednaného mezi zaměstnavatelem a radou zaměstnanců.

Dá-li výpověď zaměstnavatel z naléhavých provozních (organizačních) důvodů a nepodá-li proti tomu zaměstnanec do uplynutí příslušné lhůty žalobu na zjištění, že danou výpovědí nedošlo ke zrušení pracovního poměru, má zaměstnanec po uplynutí výpovědní doby právo na odstupné. Ale pozor: Předpokladem tohoto práva je upozornění zaměstnavatele v dané výpovědi, že se tato výpověď zakládá na naléhavých provozních (organizačních) důvodech a že zaměstnanec v případě nepodání žaloby v příslušné lhůtě může uplatnit právo na odstupné. Výše odstupného činí polovinu měsíčního výdělku za každý rok trvání pracovního poměru. Při stanovení délky trvání pracovního poměru se období delší než 6 měsíců zaokrouhlí na celý rok (§ 1a zákona o ochraně před výpovědí – KschG).

Vyvstanou-li pochybnosti ohledně právoplatnosti výpovědi, může být pro zaměstnavatele výhodnější a vhodnější nabídnout zaměstnanci ve sporu o platnost výpovědi, vedeném před pracovním soudem, narovnání, jehož obsahem je zastavení sporu ve shodě obou stran za platbu odstupného. Rozpětí možného odstupného je velmi široké, jeho výše je závislá na konkrétním případě.

Pokud soud zjistí, že danou výpovědí nedošlo ke zrušení pracovního poměru, avšak na zaměstnanci nelze spravedlivě požadovat, aby pokračoval v pracovním poměru, zruší na návrh zaměstnance pracovní poměr a odsoudí zaměstnavatele k platbě přiměřeného odstupného. Stejné rozhodnutí vynese soud na návrh zaměstnavatele v případě, jsou-li dány důvody, kvůli nimž nelze očekávat další spolupráci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sloužící provozním účelům. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou podat návrh na zrušení pracovního poměru až do ukončení posledního ústního jednání u odvolacího soudu (§ 9 KschG).

Jako odstupné se stanoví částka až do výše 12 měsíčních výdělků. Pokud zaměstnanec dosáhl věku 50 let a předmětný pracovní poměr trval nejméně 15 let, činí tato částka až 15 měsíčních výdělků; pokud zaměstnanec dosáhl věku 50 let a předmětný pracovní poměr trval nejméně 20 let, stanoví se částka až do výše 18 měsíčních výdělků. Za měsíční výdělek se považuje součet peněžních a nepeněžních plnění, na které má zaměstnanec právo v řádné pracovní době, která je pro něj rozhodná, v tom měsíci, v němž pracovní poměr končí (§ 10 KschG).

### **Co mohu podniknout v případě výpovědi?**

Neplatnost výpovědi může zaměstnanec uplatnit podáním žaloby příslušnému německému pracovnímu soudu nejpozději ve lhůtě 3 týdnů od doručení výpovědi. U řízení před pracovním soudem nemají účastníci nárok na náhradu nákladů právního zastoupení. Členové odborů mají právo na bezplatné právní zastoupení a měli by se co nejrychleji obrátit na svůj odborový svaz.

### **Jak je upravena pracovníprávní ochrana pracujících matek a rodičovská dovolená?**

Těhotná zaměstnankyně musí oznámit zaměstnavateli, že je těhotná, spolu s uvedením pravděpodobného dne porodu, jakmile obdrží tuto informaci. Těhotné zaměstnankyni je možné uložit povinnost neprodleně informovat zaměstnavatele v případech oprávněného zájmu zaměstnavatele. Zaměstnankyně mají zvláštní ochranu před výpovědi v době těhotenství a po dobu 4 měsíců po porodu. Nepřípustná je rovněž výpověď po potratu, k němuž došlo po dvanáctém týdnu těhotenství.

Od okamžiku uplatnění nároku na rodičovskou dovolenou se na zaměstnance vztahuje ochrana před výpovědí se zárukou zachování zaměstnání.

**Pracovněprávní ochrana zaměstnaných matek (vč. mateřské dovolené):** Ochranná doba pro matky, spojená s obecným zákazem výkonu práce, začíná 6 týdnů před pravděpodobným dnem porodu a končí 8 týdnů po porodu; u žen, které porodily 2 a více dětí zároveň, a u předčasných porodů 12 týdnů po porodu; u předčasných porodů se lhůta 12 týdnů prodlužuje o tu část doby, kterou zaměstnankyně „ztratila“ před porodem. Bylo-li u dítěte zjištěno do 8 týdnů po porodu zdravotní postižení, může matka požádat o prodloužení ochranné lhůty z 8 týdnů na 12 týdnů.

V době 6 týdnů před porodem mohou budoucí matky pracovat pouze na výslovné vlastní přání. Během ochranné doby pro matky po porodu platí úplný zákaz výkonu práce. Mimo všeobecnou ochrannou dobu stanovuje zákon na ochranu pracujících matek (Mutterschutzgesetz – MuSchG) v zájmu ochrany těhotných zaměstnankyň a jejich budoucích dětí všeobecný zákaz výkonu určité práce (například práce v úkolové mzdě, práce v pásové výrobě, práce přesčas, v neděli nebo v noční době od 20.00 do 6.00 hod.) a individuální zákaz výkonu určité práce na základě lékařského potvrzení. Pro práci v době od 20.00 hod. do 22.00 hod. bylo s účinností od r. 2018 zavedeno povolovací správní řízení. Základní podmínkou pro vydání povolení je prohlášení dotyčné zaměstnankyně, že je výslovně ochotna pracovat po 20.00 hod. Zároveň to nesmí být v rozporu s vydaným lékařským osvědčením. Možná je také práce v neděli, avšak jen pod podmínkou výslovné ochoty dotyčné zaměstnankyně a za předpokladu, že se jedná o přípustnou výjimku ze všeobecného zákazu práce v neděli nebo ve svátky podle § 10 zákona o úpravě pracovní doby (Arbeitszeitgesetz – ArbZG). Další předpoklady upravují § 3 - § 8 a § 28 MuSchG.

**Rodičovská dovolená:** Zaměstnankyně a zaměstnanci mají vůči svému zaměstnavateli nárok na rodičovskou dovolenou. Oba dva rodiče mohou (i současně) čerpat rodičovskou dovolenou v trvání nejdéle 3 let. Každý z rodičů přitom může rozdělit svou celkovou rodičovskou dovolenou na 3 časové úseky. Rozdělení na další časové úseky je možné jen se souhlasem zaměstnavatele. Se souhlasem zaměstnavatele je možné přesunout časový úsek s délkou až do 24 měsíců na období mezi 3. narozeninami a dosažením 8 let věku dítěte. Zaměstnavatel však může čerpání třetího časového úseku rodičovské dovolené zamítnout z naléhavých provozních důvodů do 8 týdnů od obdržení příslušné žádosti, pokud má být tento úsek čerpán v období mezi 3. narozeninami a dosažením 8 let věku dítěte. Rodičovskou dovolenou je nutné oznámit zaměstnavateli nejpozději 7 týdnů před nástupem na ni. Při oznámení rodičovské dovolené se musí rodiče závazně rozhodnout o jejím rozvržení na období příštích 2 let od začátku čerpání. Lhůta pro oznámení čerpání rodičovské dovolené v období mezi 3. narozeninami a dosažením 8 let věku dítěte činí 13 týdnů před nástupem na ni.

Zaměstnankyně nebo zaměstnanec může v průběhu rodičovské dovolené vykonávat výdělečnou činnost na kratší pracovní dobu v rozsahu nanejvýš 30 hodin týdně. Při současném čerpání rodičovské dovolené tudíž mohou oba rodiče vykonávat výdělečnou činnost v celkovém rozsahu max. 60 hodin týdně (30 + 30).



Nárok na kratší pracovní dobu během rodičovské dovolené v rozsahu nejméně 15 a nejvíce 30 hodin týdně je vázán na určité předpoklady. Zaměstnavatel musí zpravidla zaměstnávat více než 15 zaměstnanců a předmětný pracovní poměr ve stejném podniku nebo firmě musí trvat déle než 6 měsíců. (Viz § 15 spolkového zákona o rodičovských příspěvcích a rodičovské dovolené – BEEG.)

Práce na kratší pracovní dobu (tj. na zkrácený úvazek), která má být vykonávána do dosažení 3 let věku dítěte, musí být zaměstnavateli oznámena nejpozději 7 týdnů před výkonem práce na kratší pracovní dobu. Zaměstnavatel ji může písemně zamítnout jen do 4 týdnů od oznámení, pokud tomu brání naléhavé provozní důvody. Plánovaný výkon práce na kratší pracovní dobu v období mezi 3. narozeninami a dosažením 8 let věku dítěte musí být zaměstnavateli oznámen 13 týdnů předem. Zaměstnavatel může výkon práce na kratší pracovní dobu písemně zamítnout z naléhavých provozních (organizačních) důvodů jen ve lhůtě 8 týdnů. Pokud zaměstnavatel uvedené lhůty nedodrží, považuje se to za udělení souhlasu v souladu s přáním zaměstnance. Zaměstnanci mají nárok vrátit se po ukončení rodičovské dovolené ke své předchozí pracovní době.

Od okamžiku, kdy byla rodičovská dovolená zaměstnavateli oznámena, avšak nejdříve 8 týdnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, a v průběhu rodičovské dovolené nesmí zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí. Pro rodičovskou dovolenou v období mezi 3. narozeninami a dosažením 8 let věku dítěte platí ochrana před výpovědí nejdříve 14 týdnů před nástupem na rodičovskou dovolenou. Ochrana před výpovědí končí uplynutím rodičovské dovolené. (Viz internetovou stránku Spolkového ministerstva pro rodinu, seniory, ženy a mládež <http://www.bmfsfj.de>)

Odlišná ustanovení platná pro porodky do 30. června 2015: Každý z rodičů může rozdělit svou celkovou rodičovskou dovolenou na dva časové úseky. Rozdělení na další časové úseky je možné jen se souhlasem zaměstnavatele. Se souhlasem zaměstnavatele je možné také přesunout časový úsek s délkou až do 12 měsíců na období mezi 3. narozeninami a dosažením 8 let věku dítěte. Lhůta pro oznámení čerpání rodičovské dovolené i pro uplatnění nároku na kratší pracovní dobu činí jednotně 7 týdnů. To znamená, že rodiče musí zaměstnavateli oznámit plánované čerpání rodičovské dovolené nebo uplatnění režimu kratší pracovní doby nejpozději 7 týdnů předem nezávisle na tom, jestli chtějí čerpat rodičovskou dovolenou nebo pracovat na kratší pracovní dobu v období před dosažením 3 let věku dítěte nebo poté. Ochrana před výpovědí začíná 1 týden před lhůtou pro oznámení, tj. 8 týdnů před nástupem na rodičovskou dovolenou nezávisle na tom, zdali ji rodiče čerpají před dosažením 3 let věku dítěte nebo poté.

**Peněžité pomoc v mateřství:** Ženy, které jsou účastny zdravotního pojištění (jehož součástí je v SRN i nemocenské pojištění) a které mají v době vzniku dočasné pracovní neschopnosti nárok na dávky nemocenského pojištění nebo které nepobírají v ochranné době 6 týdnů před předpokládaným porodem a 8 týdnů po něm mzdu ani plat, obdrží peněžitou pomoc v mateřství jako náhradu za ušlý výdělek.

Peněžitá pomoc v mateřství se vyplácí ve výši průměrného čistého výdělku za uplynulé 3 vyúčtované kalendářní měsíce před začátkem ochranné doby.

Celková výše příspěvku se skládá z peněžité pomoci v mateřství vyplácené zdravotní pojišťovnou ve výši max. 13 EUR za kalendářní den a popř. z příspěvku zaměstnavatele k peněžité pomoci v mateřství. Příspěvek zaměstnavatele se vyplácí v případech, když průměrný čistý výdělek zaměstnankyně byl vyšší než peněžitá pomoc v mateřství vyplácená zdravotní pojišťovnou. Zaměstnankyně, které nejsou pojištěnkami účastnými tzv. zákonného zdravotního pojištění (např. když mají soukromé zdravotní pojištění anebo se jedná o ženy připojištěné v rámci zákonného zdravotního pojištění coby rodinné příslušnice), obdrží na žádost jednorázovou peněžitou pomoc v mateřství v celkové výši max. 210 EUR od Spolkového úřadu pro sociální pojištění (Bundesversicherungsamt) ve funkci subjektu vyplácejícího peněžitou pomoc v mateřství (Mutterschaftsgeldstelle).

### **Kdo zastupuje zájmy zaměstnanců?**

Na podnikové úrovni zastupují zájmy zaměstnanců zpravidla volené podnikové rady zaměstnanců (u nepodnikatelských subjektů ve veřejné správě tzv. personální rady zaměstnanců). Členové rad zaměstnanců požívají ochranu na základě zákona o organizaci pracovních vztahů v podniku (BetrVG) nebo, v případě personálních rad zaměstnanců, na základě příslušného zemského zákona o personálním zastoupení zaměstnanců (PersVG). Podnikové rady zaměstnanců lze založit v podnicích s nejméně 5 zaměstnanci oprávněnými volit a být voleni. Rady zaměstnanců zastupují zájmy zaměstnanců ve vztahu vůči zaměstnavateli v personálních a sociálních otázkách, dohlížejí na dodržování zákonů, nařízení, kolektivních smluv, podnikových dohod atd. a podílejí se na řešení otázek v oblasti BOZP, personálního plánování, úpravy pracovní doby apod. Pro mladistvé a učně jsou důležitým kontaktním subjektem tzv. zástupci pro mládež a učně (JAV).

Kromě rad zaměstnanců působí v některých podnicích také odborové důvěrníci. Odborové svazy jsou organizované podle odvětví a působí na celostátní a regionální úrovni. Pod střechou konfederace DGB – Německého svazu odborů – působí 8 členských OS, které zastupují zájmy svých členů a uzavírají kolektivní smlouvy se svazy zaměstnavatelů. Členství v odborech je dobrovolné.

### **Členové odborů mají nárok na právní ochranu.**

Další informace vám poskytne Německý svaz odborů DGB, jednotlivé odvětvové odborové svazy a poradny pro zahraniční zaměstnance a/ nebo přeshraniční pracovníky.

#### **Obvod DGB Sasko**

DGB Bezirk Sachsen

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

tel.: +49 351 8633108, mail: sachsen@dgb.de

[www.sachsen.dgb.de](http://www.sachsen.dgb.de)

## **Jednatelství regionů DGB v Sasku**

### **Region DGB Drážďany – Horní Polabí**

DGB Dresden-Oberes Elbtal

Schützenplatz 14

01067 Dresden

tel.: +49 351 8633150

mail: dresden@dgb.de

[www.dresden.dgb.de](http://www.dresden.dgb.de)

### **Region DGB Lipsko – Severní Sasko**

DGB Leipzig-Nordsachsen

Karl-Liebknecht-Straße 30/32

04107 Leipzig

tel.: +49 341 2110955

mail: region.leipzig-nordsachsen@dgb.de

[www.leipzig-nordsachsen.dgb.de](http://www.leipzig-nordsachsen.dgb.de)

### **Region DGB Východní Sasko**

DGB Ostsachsen

Dr.-Maria-Grollmuß-Straße 1

02625 Bautzen

tel.: +49 3591 42042

mail: ostsachsen@dgb.de

[www.ostsachsen.dgb.de](http://www.ostsachsen.dgb.de)

### **Region DGB Jihozápadní Sasko**

DGB Südwestsachsen

Jägerstraße 5/7

09111 Chemnitz

tel.: +49 371 6000110

mail: region.suedwestsachsen@dgb.de

[www.suedwestsachsen.dgb.de](http://www.suedwestsachsen.dgb.de)

# Pracovní právo v Polsku

## Co by měla obsahovat pracovní smlouva?

Veškeré záležitosti týkající se pracovních smluv jsou zákonně upraveny v zákoníku práce ("kodeks pracy", dále jen "KP"). Po uzavření pracovní smlouvy s polským zaměstnavatelem platí pro občany EU zásadně polské pracovní právní předpisy. Pracovní smlouva má být uzavřena písemně a mají v ní být stanoveny smluvní strany, druh smlouvy, datum uzavření smlouvy a podmínky odměňování, zejména:

- druh práce,
- místo výkonu práce,
- datum nástupu do zaměstnání,
- pracovní doba,
- odměňování (podle druhu vykonávané činnosti).

Pokud pracovní smlouva nebyla uzavřena písemně, musí zaměstnavatel předat zaměstnanci nejpozději v den nástupu do zaměstnání písemné potvrzení o sjednané dohodě s uvedením druhu práce, smluvních stran a smluvních podmínek.

## Existuje zkušební doba?

Podle čl. 25 § 2 KP může pracovnímu poměru předcházet smlouva na zkušební dobu, jejíž délka trvání však nesmí přesáhnout 3 měsíce. Opětovné uzavření pracovní smlouvy na zkušební dobu je možné, pokud má být zaměstnanec zaměstnán za účelem výkonu jiné práce anebo pokud od rozvázání nebo skončení posledního pracovního poměru uplynuly nejméně 3 roky. Pracovní poměr na zkušební dobu lze výjimečně prodloužit také během těhotenství (čl. 177 § 3 KP). Na rozdíl od německého a českého pracovního práva, které umožňuje sjednat zkušební dobu v normální pracovní smlouvě, se u polské pracovní smlouvy na zkušební dobu jedná o separátní typ smlouvy ve smyslu zákoníku práce (KP). V případě převzetí zaměstnance do dalšího pracovního poměru proto musí být uzavřena nová pracovní smlouva.

## Je možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou?

U smluv uzavíraných na dobu určitou zákoník práce (KP) omezuje počet i celkovou délku trvání těchto smluv, které mohou být uzavřeny se stejným zaměstnancem.

Celková doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může činit maximálně 33 měsíců a přípustné jsou maximálně tři pracovní smlouvy na dobu určitou po sobě. Pokud se smluvní strany během doby trvání smlouvy uzavřené na dobu určitou dohodnou na delším trvání výkonu práce na základě této smlouvy, považuje se tato smlouva ode dne následujícího po dni jejího původního rozvázání za novou pracovní smlouvu. Překročí-li délka trvání pracovního poměru na dobu určitou 33 měsíců nebo dojde-li k uzavření čtvrté pracovní smlouvy, je zaměstnanec automaticky zaměstnán na dobu neurčitou.

Výjimku z této úpravy založené na 33 měsících a 3 poměrech na dobu určitou po sobě tvoří pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené za účelem zastupování odůvodněně nepřítomného zaměstnance, výkonu příležitostné či sezonní práce, výkonu práce během funkčního období anebo pokud je smlouva uzavřena za účelem uspokojení periodicky se vracející skutečné potřeby nebo pokud jsou na straně zaměstnavatele dány objektivní příčiny, které však musí být oznámeny inspekci práce.

## **Jak je upravena výše mzdy nebo platu?**

Odměna za práci má být stanovena tak, aby odpovídala druhu vykonávané práce a kvalifikaci potřebné na její výkon a zohledňovala objem a kvalitu vykonané práce. Podmínky odměňování se stanovují na základě: podnikových a tzv. nadpodnikových (KSVS) kolektivních smluv (uzavíraných zaměstnavateli, u nichž působí odborová organizace), odměňovacích řádů (u zaměstnavatelů s nejméně 50 zaměstnanci, kteří nejsou vázáni platnou podnikovou nebo nadpodnikovou kolektivní smlouvou) a pracovních smluv.

Vyplácení odměny za práci probíhá zpravidla adekvátně odpracovaným jednotkám pracovní doby, tj. formou hodinové, denní nebo měsíční sazby (resp. mzdy). Při uplatňování úkolové akordní mzdy se odměna poskytuje za odvedený pracovní výkon. Odměna za práci se vyplácí nejméně jednou za měsíc v předem stanoveném, pevném termínu. Polský zákoník práce obsahuje ustanovení na ochranu mzdy, podle něhož se zaměstnanec nesmí vzdát svého práva na odměnu za práci nebo ho přenést na jinou osobu.

**V Polsku existuje zákonná minimální mzda**, jejíž výše v roce 2019 činí 2 250 PLN hrubého měsíčně pro zaměstnance pracujícího na plnou stanovenou týdenní pracovní dobu. Na pracovníky vykonávající práci na základě občanskoprávní smlouvy (obdoba pracovních dohod v ČR) se vztahuje minimální mzda ve výši 14,70 PLN za hodinu.

## **Jaká je délka pracovní doby?**

V Polsku nesmí pracovní doba překročit 8 hodin denně, resp. v průměru 40 hodin týdně při pětidenním pracovním týdnu. Platí to pro běžné vyrovnávací období v trvání nejdéle čtyř měsíců. V některých režimech úpravy pracovní doby lze denní pracovní dobu prodloužit. Týdenní pracovní doba včetně přesčasů však nesmí překročit 48 hodin v běžném vyrovnávacím období. Každému zaměstnanci musí být poskytnuta doba nepřetržitého odpočinku v trvání nejméně 11 hodin denně, resp. 35 hodin týdně.

## Na které přestávky mám nárok?

Nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci přestávku v práci v trvání nejméně 15 minut. Ve smlouvě nebo ve vnitřním předpise může být stanovena neplacená přestávka v práci v trvání až 60 minut.

## Jak je upravena kratší pracovní doba?

Povinností zaměstnavatele je v rámci svých možností vyhovět žádosti zaměstnance o změnu pracovní doby stanovené v pracovní smlouvě. Uzavření pracovní smlouvy upravující kratší pracovní dobu nesmí mít za následek znevýhodňování zaměstnance v oblasti pracovních a mzdových podmínek vůči jiným zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou nebo obdobnou práci na stanovenou plnou pracovní dobu, přičemž výdělek může být krácen v proporcionálním poměru. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o možnostech výkonu práce v režimu kratší nebo plné stanovené pracovní doby.

## Co mi přísluší v případě nemoci?

Náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci za dobu dočasně pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo nařízené karantény v případě nakažlivých nemocí v celkové délce trvání nejdéle 33 dnů za kalendářní rok, resp. u zaměstnanců, kteří už dovršili věku 50 let, v délce nanejvýš 14 dnů za kalendářní rok.

Výše náhrady mzdy nebo platu se stanovuje na základě vyměřovacího základu za posledních 12 kalendářních měsíců před vznikem dočasně pracovní neschopnosti, a činí:

- 80 % vyměřovacího základu (přičemž právní předpisy platné u konkrétního zaměstnavatele mohou stanovit také vyšší náhradu),
- 100 % vyměřovacího základu, pokud byla dočasná pracovní neschopnost způsobena úrazem na cestě do práce nebo zpět, nebo nemocí během těhotenství,
- 100 % vyměřovacího základu, pokud dočasná pracovní neschopnost vznikla z důvodu nezbytného lékařského vyšetření možného dárce tkáně nebo orgánu anebo v důsledku zákroku při odběru tkáně nebo orgánu.

Nárok na náhradu mzdy nebo platu získají zaměstnanci, kteří se účastní nemocenského pojištění, po uplynutí minimální doby nepřetržité účasti na pojištění (čekací doby) v trvání 30 dní. Ohledně nemocenského poskytovaného z nemocenského pojištění viz informace k sociálnímu zabezpečení.

## Jaký mám nárok na dovolenou?

Délka dovolené na zotavenou zaměstnance pracujícího na stanovenou plnou pracovní dobu činí za kalendářní rok:

- 20 dnů, pokud se jedná o zaměstnance zaměstnaného u zaměstnavatele méně než 10 let,
- 26 dnů, pokud se jedná o zaměstnance zaměstnaného u zaměstnavatele nejméně 10 let.

Zaměstnanec, který poprvé nastoupí do zaměstnání, získává v kalendářním roce svého nástupu do zaměstnání nárok na dovolenou ve výši 1/12 dovolené za kalendářní rok za každý odpracovaný měsíc. Délka dovolené zaměstnance pracujícího na kratší pracovní dobu je přiměřeně kratší podle podílu jeho pracovní doby na stanovené (plné) pracovní době. Na žádost zaměstnance je možné dovolenou rozdělit. V tom případě však nejméně jedna část dovolené nesmí být kratší než 14 dnů po sobě jdoucích.

**Náhrada mzdy nebo platu za dobu čerpání dovolené:** Za dobu dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

## Jak je upravena ochrana před výpovědí?

V Polsku platné právní předpisy zaručují zaměstnancům zvláštní ochranu jejich pracovních poměrů, především prostřednictvím těchto institutů:

- omezené právo zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď v době jeho odůvodněné nepřítomnosti v práci (nemoc, dovolená atd.),
- povinnost zaměstnavatele řádně a písemně uvést důvody výpovědi dané zaměstnanci,
- omezení možností zaměstnavatelů dát výpověď určitým skupinám zaměstnanců, zejména ženám (viz další body) a zaměstnancům krátce před dosažením důchodového věku.

Chce-li zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, musí o tom písemně informovat odborovou organizaci, která zaměstnance zastupuje, s uvedením důvodů pro rozvázání pracovního poměru. Dospěje-li odborová organizace k názoru, že výpověď je neodůvodněná, může zaměstnavateli do 5 dnů ode dne, kdy od něj informaci obdržela, písemně sdělit své odůvodněné výhrady (čl. 38 § 1 a § 2 KP). Zamítavý postoj vůči výpovědi dané zaměstnavatelem však nemá za následek její neplatnost. Výhrady vznesené odborovou organizací však mohou hrát důležitou roli v případném sporu před pracovním soudem, protože každý zaměstnanec má právo podat na příslušný pracovní soud žalobu na neplatnost neodůvodněné nebo protiprávní výpovědi dané zaměstnavatelem (čl. 44, 45, 56 KP). Dospěje-li pracovní soud k závěru, že je žaloba odůvodněná, může rozhodnout, že výpověď je neplatná a že pracovní poměr musí být obnoven (pokud už uplynula výpovědní doba a pracovní poměr už byl ukončen), nebo že zaměstnavatel je povinen zaplatit zaměstnanci odškodné (pokud by

nebylo možné spravedlivě požadovat obnovení pracovního poměru nebo pokud by to nebylo účelné).

Zvláštní ochrana před výpovědí se vztahuje na tyto skupiny zaměstnanců:

- zaměstnanci v době odůvodněné nepřítomnosti (mj. dovolená, nemoc),
- těhotné ženy a ženy na mateřské dovolené,
- rodiče na rodičovské dovolené (pouze u individuálních výpovědí),
- zaměstnanci, kteří v příštích 4 letech získají nárok na starobní důchod,
- členové vedení odborové organizace,
- členové rady zaměstnanců ve státních podnicích a inspektoři práce.

Na shora uvedené funkcionáře se zvláštní ochrana vztahuje v době výkonu jejich funkce a v době 1 roku po jeho skončení.

### Jaká je délka výpovědní doby?

Výpovědní doba je závislá na druhu pracovní smlouvy a na délce trvání pracovního poměru zaměstnance u daného zaměstnavatele.

**Řádná výpověď:** Při řádné výpovědi musí být závisle na druhu pracovní smlouvy dodrženy tyto výpovědní doby:

#### Pracovní smlouva na zkušební dobu (čl. 34 KP):

- u zkušební doby trvající nanejvýš 2 týdny činí výpovědní doba 3 dny,
- u zkušební doby delší než 2 týdny a zároveň kratší než 3 měsíce činí výpovědní doba 1 týden,
- u zkušební doby trvající 3 měsíce činí výpovědní doba 2 týdny.

#### Pracovní smlouva na dobu neurčitou (čl. 36 § 1 KP):

- při trvání pracovního poměru zaměstnance do 6 měsíců činí výpovědní doba 2 týdny,
- při trvání pracovního poměru zaměstnance déle než 6 měsíců činí výpovědní doba 1 měsíc,
- při trvání pracovního poměru zaměstnance déle než 3 roky činí výpovědní doba 3 měsíce.

Do délky trvání pracovního poměru zaměstnance se počítá také doba jeho zaměstnání u předchozího zaměstnavatele, pokud zaměstnanec musel změnit zaměstnání ze zdravotních důvodů na základě lékařského potvrzení (čl. 361, 231 KP).



## Okamžité zrušení pracovního poměru

### Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem:

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci okamžitou výpověď pouze z těchto důvodů zaviněných zaměstnancem (čl. 52 KP):

- porušil-li zaměstnanec podstatné povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy,
- spáchal-li zaměstnanec trestný čin, který znemožňuje jeho další zaměstnávání,
- ztratil-li zaměstnanec vlastní vinou doklady o oprávnění vykonávat svou práci;

a z těchto důvodů nezaviněných zaměstnancem (čl. 53 KP):

- nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu nemoci po dobu více než 3 měsíců při trvání pracovního poměru po dobu kratší než 6 měsíců,
- nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu nemoci po dobu delší, než je doba nároku na náhradu mzdy nebo platu a na nemocenské při trvání pracovního poměru déle než 6 měsíců,
- nepřítomnost zaměstnance z jiných (oprávněných) důvodů po dobu delší než 1 měsíc.

### Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem:

Zaměstnanec může dát okamžitou výpověď z těchto důvodů (čl. 55 KP):

- závažné porušení základních povinností zaměstnavatele ve vztahu vůči zaměstnanci,
- lékařským posudkem potvrzený škodlivý vliv práce na zdraví zaměstnance.

Prohlášení zaměstnance musí být učiněno písemně s uvedením důvodů opravňujících ho ke zrušení pracovního poměru. Pokud je příčinou zrušení pracovního poměru hrubé porušení povinností zaměstnavatele, přísluší zaměstnanci odškodné ve výši průměrného výdělku v délce výpovědní doby, pokud se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Jedná-li se o pracovní poměr na dobu určitou, náleží zaměstnanci odškodné ve výši výdělku za zbývající dobu platnosti pracovní smlouvy, ne však za dobu delší, než je výpovědní doba.

## Jaké odstupné mi přísluší v případě výpovědi?

Zaměstnanci propuštění z důvodů na straně zaměstnavatele mají právo na odstupné v této výši:

- 1 měsíční mzdy, pokud pracovní poměr trval nanejvýš 2 roky,
- 2 měsíčních mezd, pokud pracovní poměr trval déle než 2 roky a nanejvýš 8 let,
- 3 měsíčních mezd, pokud pracovní poměr trval déle než 8 let.

Výše odstupného nesmí překročit patnáctinásobek minimální mzdy.

## Co mohu podniknout v případě výpovědi?

Neplatnost neoprávněné výpovědi mohou zaměstnanci uplatnit podáním žaloby příslušnému polskému pracovnímu soudu ve lhůtě do 21 dnů od doručení řádné nebo okamžité výpovědi. Zaměstnanci mají zásadně právo na osvobození od povinnosti nést soudní náklady.

## Jak je upravena pracovní právní ochrana pracujících matek a rodičovská dovolená?

**Pracovní právní ochrana pracujících matek:** Na ženy se v těhotenství a v mateřství vztahuje zvláštní ochrana pracovního místa.

- V době těhotenství nebo mateřské dovolené nesmí dát zaměstnavatel zaměstnankyni výpověď ani s ní rozvázat pracovní poměr.
- Pracovní smlouvy na dobu určitou, jejichž platnost by skončila po uplynutí třetího měsíce těhotenství, se prodlužují do dne porodu.
- Těhotné zaměstnankyně nesmějí vykonávat ani přesčasovou, ani noční práci. Bez jejich souhlasu je zaměstnavatel nesmí vyslat na jiné místo výkonu práce ani je zaměstnávat v režimu pružného rozvržení pracovní doby.
- Ženy zásadně nesmějí vykonávat obzvlášť namáhavé nebo jejich zdraví škodící práce uvedené v příslušném nařízení.

**Peněžité pomoc v mateřství (zasilek macierzyński) / mateřská dovolená (urlop macierzyński)** přísluší pojištěnce nebo pojištěnci, která/který po dobu účasti na nemocenském pojištění nebo během čerpání rodičovské dovolené:

- porodila dítě,
- převzal/-a do péče nahrazující péči rodičů dítě ve věku do 7 let, nebo – pokud byla odložena povinná školní docházka dítěte – ve věku do 10 let a podal/-a na poručenský soud návrh na osvojení dítěte,
- převzal/a do pěstounské péče dítě ve věku do 7 let, nebo – pokud byla odložena povinná školní docházka dítěte – ve věku do 10 let, pokud se nejedná o pěstounskou rodinu poskytující profesionální pěstounskou péči, která s dítětem není v příbuzenském vztahu.

Na pojištěnce se uplatňují předpisy o peněžité pomoci v mateřství i v případě převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů. Peněžité pomoc v mateřství je pojištěnce vyplácena po dobu

- 20 týdnů (140 dní) – při porodu 1 dítěte,
- 31 týdnů (217 dní) – při porodu 2 dětí zároveň,
- 33 týdnů (231 dní) – při porodu 3 dětí zároveň,
- 35 týdnů (245 dní) – při porodu 4 dětí zároveň,
- 37 týdnů (259 dní) – při porodu 5 dětí zároveň.

Zaměstnanec/otec má nárok na **otcovskou dovolenou** (urlop ojcow-ski) v délce 2 týdnů do dosažení 2 let věku dítěte. Dovolenu může čerpat vcelku nebo ve dvou jednotýdenních časových úsecích.

Výše peněžité pomoci v mateřství, resp. dávky otcovské poporodní péče (tzv. otcovská - zasiłek za czas urlopu ojcowskiego) činí 100 % mzdy. Vyměřovacím základem je výše průměrného měsíčního výdělku oprávněné osoby v období posledních 12 kalendářních měsíců předcházejících měsíci, v němž vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, resp. otcovskou.

Po čerpání mateřské dovolené má zaměstnankyně/zaměstnanec nárok na **rodičovskou dovolenou** (urlop rodzicielski) v délce:

- při porodu 1 dítěte: maximálně 32 týdnů;
- při současném porodu 2 a více dětí: maximálně 34 týdnů.

Tento nárok na dovolenou mají oba rodiče společně. Rodičovská dovolená se poskytuje vcelku nebo v maximálně 4 časových úsecích trvajících nejméně 6 týdnů nejpozději do konce kalendářního roku, v němž dítě dosáhne 6 let věku. Během rodičovské dovolené může zaměstnankyně/zaměstnanec pracovat u svého zaměstnavatele na kratší pracovní dobu v rozsahu nepřesahujícím polovinu stanovené pracovní doby (tj. nanejvýš na poloviční úvazek). V tom případě se nárok na rodičovskou dovolenou přiměřeně prodlouží nanejvýš na 64 týdnů (1 dítě), resp. 68 týdnů (2 a více dětí).

Během rodičovské dovolené činí rodičovský příspěvek 100 % výdělku po dobu prvních 6 týdnů (8 týdnů v případě narození 2 a více dětí současně a 3 týdny v případě převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů) a 60 % po zbylou dobu.

Výše peněžité pomoci v mateřství, otcovské nebo rodičovského příspěvku nesmí být nižší než 1 000 PLN netto.

Po vyčerpání mateřské a rodičovské dovolené je možné nastoupit na neplacenou **výchovnou dovolenou** (urlop wychowawczy; pozn.: Do češtiny se právě tato „výchovná dovolená“ často překládá jako „rodičovská dovolená“.). Maximální doba čerpání výchovné dovolené činí 36 měsíců, přičemž 1 měsíc z této doby je určen výlučně pro druhého rodiče, nejdéle však do dosažení 6 let věku dítěte. Nárok na výchovnou dovolenou může uplatnit nejen matka dítěte, ale i jeho otec (či pěstoun), přičemž ji lze rozdělit maximálně na 5 časových úseků.

## Kdo zastupuje zájmy zaměstnanců?

V polské společnosti hrají odbory specifickou roli, protože Nezávislý samosprávný odborový svaz „Solidarita“ (NSZZ „Solidarność“) byl jedním z rozhodujících aktérů sociálních a politických změn po roce 1980.

Na podnikové úrovni zastupují zájmy zaměstnanců jednotlivé odborové organizace, pro jejichž založení podle zákona o odborech postačuje 10 členů. Další možností jsou rady zaměstnanců, volené všemi zaměstnanci. Práva odborů v podnicích jsou upravena zákonem a zahrnují mj. individuální záležitosti zaměstnanců, kolektivní práva a zastupování zájmů zaměstnanců, uplatňování pracovněprávních předpisů, spolupráci s orgány vykonávajícím dozor v oblasti pracovněprávních předpisů a BOZP a životní podmínky zaměstnanců v důchodu. Dále mají odbory výlučné právo uzavírat kolektivní smlouvy a podnikat kolektivní akce při sporech v rámci kolektivního vyjednávání.

Odborové svazy mají kromě základních/podnikových odborových organizací také celostátní, regionální a odvětvové struktury. Za reprezentativní odborové svazy se v současnosti v Polsku považují NSZZ „Solidarność“, OPZZ (Celopolská dohoda odborových svazů) a FORUM.

Pro další informace týkající se přeshraniční mobility a zastupování zájmů zaměstnanců v Polsku se obraťte na:

### **NSZZ „Solidarność“ Region Jelenia Góra**

ul. 1. Maja 25  
58-500 Jelenia Góra  
tel.: +48 756415912  
soljg@solidarnosc.org.pl  
[www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)  
[www.soljg.eu](http://www.soljg.eu)

### **OPZZ Dolny Śląsk**

ul. Wybrzeże J. Słowackiego 9  
50-413 Wrocław  
tel.: +48 717809242  
wroclaw@opzz.org.pl  
[www.opzz.org.pl](http://www.opzz.org.pl)  
[www.opzz-wroclaw.org.pl](http://www.opzz-wroclaw.org.pl)

# Pracovní právo v České republice

## Co by měla obsahovat pracovní smlouva?

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o jeho právech a povinnostech vyplývajících z pracovní smlouvy (§ 31 ZP). Pracovní smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí být uzavřena písemně. Jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci (§ 34 ZP).

Pracovní smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí obsahovat:

- druh práce,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce (§ 34 odst. 1 ZP).

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 jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Platí to i o změnách těchto údajů.

Informace musí obsahovat:

- jméno zaměstnance, název a sídlo zaměstnavatele,
- bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- údaj o délce dovolené, popř. 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,
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv (§ 37 odst. 1 písm. a) až g) ZP).

Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než jeden měsíc (§ 37 odst. 4 ZP).

## Existuje zkušební doba?

V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba v trvání na nejvýš tři měsíců po sobě jdoucích. Zkušební doba musí být sjednána před vznikem pracovního poměru a zásadně nesmí být dodatečně prodlužována. Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná (§ 35 odst. 1 až 3 ZP). U vedoucích zaměstnanců může činit délka zkušební doby až šest měsíců. Zkušební doba nesmí být sjednaná delší, než je polovina sjednané doby trvání daného pracovního poměru.

## Je možné sjednat pracovní smlouvu na dobu určitou?

Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Doba trvání pracovního poměru mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována (tj. prodloužena nebo nově sjednána) nejvýše dvakrát. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou sjednaného mezi týmiž smluvními stranami uplynula doba 3 let, už se k němu nepřihlíží. To znamená, že zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou může u jednoho zaměstnavatele nepřetržitě pracovat až 9 let.

Předchozí omezení se nevztahují na případy, jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Tyto důvody však musí být blíže vymezeny v písemné dohodě zaměstnavatele s příslušnou odborovou organizací. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, mohou být důvody blíže vymezeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny shora uvedené podmínky, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby nebo může být rozvázán jako jakýkoliv jiný pracovní poměr. Byla-li doba trvání pracovního poměru na dobu určitou omezena na dobu konání určitých prací, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla aspoň 3 dny předem. Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pro agenturní zaměstnávání platí zvláštní ustanovení a zčásti odlišné podmínky.

## Jak je upravena výše mzdy nebo platu?

Výše mzdy je upravena buďto kolektivní smlouvou nebo se sjednává se zaměstnavatelem. V České republice mají větší firmy obvykle uzavřené podnikové kolektivní smlouvy (PKS), které mohou upravovat vybrané pracovní podmínky, jako jsou např. třináctá mzda, pracovní doba, odměňování a přesčasovou práci, čerpání náhradního volna, různé příspěvky na dovolenou nebo na důchodové připojištění apod. Bližší informace vám poskytne odborová organizace v místě výkonu práce.

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Existuje také forma předem sjednaných záloh, které mohou být zaměstnanci vypláceny před termínem výplaty mzdy. Mzda nebo její část může být zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí s jejich souhlasem vyplácena také v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou směnný kurz. Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu vypočetl.

**Zákonná minimální mzda** představuje nejnižší přípustnou výši odměny za práci vykonávanou v pracovněprávním poměru. Minimální mzdu upravuje zákoník práce, podrobnosti jsou upraveny prováděcím nařízením vlády č. 567/2006 Sb., v platném znění. Nejnižší sazba minimální mzdy, vztahující se na týdenní pracovní dobu v délce 40 hodin, v roce 2019 činí 13 350 Kč měsíčně pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou, resp. 79,80 Kč za každou odpracovanou hodinu. Platí to také pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu. Na zaměstnance zařazené do některé vyšší z celkem 8 skupin prací se vztahuje adekvátně vyšší úroveň **zaručené mzdy**.

## Jaká je délka pracovní doby?

Zákonem stanovená týdenní pracovní doba činí zásadně 40 hodin. V kolektivních smlouvách může být sjednána i kratší týdenní pracovní doba.

Stanovená maximální délka týdenní pracovní doby pro určité skupiny zaměstnanců:

- u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně;
- u zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým provozem 37,5 hodiny týdně;
- u zaměstnanců s dvousměnným pracovním provozem 38,75 hodiny týdně.
- U zaměstnanců mladších než 18 let nesmí délka týdenní pracovní doby (i ve více pracovněprávních vztazích) ve svém souhrnu přesáhnout 40 hodin, s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hodin.

## Na které přestávky mám nárok?

Nejdéle po 6 hodinách, u mladistvých zaměstnanců nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržitě práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci přestávku v práci v trvání nejméně 30 minut. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

## Jak je upravena kratší pracovní doba?

Kratší pracovní doba může být sjednána v pracovní smlouvě nebo v jiné smluvní dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to jak z provozních důvodů na straně zaměstnavatele, tak i ze zdravotních, rodinných nebo jiných osobních důvodů na straně zaměstnance, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

Kratší pracovní doba přitom nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny. Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že bude pracovat nad rámec sjednaného rozsahu kratší pracovní doby. Za práci přesčas (s příslušnými příplatky) se však u zaměstnanců s kratší pracovní dobou považuje až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu pro odpovídající činnosti vykonávané u zaměstnavatele.

## Co mi přísluší v případě nemoci?

Zaměstnanci, který onemocní, náleží od 4. dne pracovní neschopnosti náhrada mzdy nebo platu poskytovaná zaměstnavatelem ve výši 60 % průměrného výdělku za předchozí kalendářní čtvrtletí. Od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci náleží nemocenské. To znamená, že za první 3 pracovní dny (směny) dočasné pracovní neschopnosti, nejdéle však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn (tzv. karenční doba) zaměstnanec nemá nárok ani na náhradu mzdy, ani na výplatu nemocenského. Při nařízené karanténě se karenční doba neuplatní.

V současnosti se plánuje zrušení karenční doby od července 2019.

Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci od 4. pracovního dne do 14. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti za pracovní dny (a státní svátky) a v nich za počet hodin, na které byla rozvržena směna. Průměrný hodinový výdělek se stanovuje na základě hrubé mzdy či platu. Při výpočtu redukovaného průměrného výdělku (vyměřovacího základu) se postupuje takto:

- z průměrného hodinového výdělku do 190,75 Kč se započítává 90 %,
- z částky od 190,75 Kč do 286,13 Kč se započítává 60 % a
- z částky od 286,13 Kč do 572,25 Kč se započítává 30 %.

K částce nad 572,25 Kč se nepřihlíží.

Náhrada mzdy nebo platu vyplácená zaměstnavatelem přísluší pouze zaměstnancům, kteří v dané dny splňují podmínky nároku na výplatu nemocenského podle zákona o nemocenském pojištění. K nemocenskému poskytovanému v rámci nemocenského pojištění od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti viz informace k sociálnímu zabezpečení.



## Jaký mám nárok na dovolenou?

V České republice činí výměra dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Týdnem dovolené se rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů. Prodloužení výměry dovolené (v řadě firem je běžná výměra 5 týdnů) může být sjednáno v kolektivní smlouvě. U zaměstnanců státu a ve veřejných službách (tj. u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP) činí výměra dovolené 5 týdnů v kalendářním roce, u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 8 týdnů. Zaměstnanec, který u svého zaměstnavatele pracoval alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru jedna dvanáctina dovolené za kalendářní rok.

Zaměstnanec, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci aspoň 60 dnů, přísluší dovolená za odpracované dny. Její délka činí jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

**Náhrada mzdy nebo platu za dobu čerpání dovolené:** Za dobu čerpání dovolené zaměstnanec přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (§ 222 odst. 1 ZP). Zaměstnanec přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

## Jak je upravena ochrana před výpovědí?

Výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží (§ 50 odst. 1 ZP). Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné (§ 50 odst. 5 ZP). Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu (§ 50 odst. 3 ZP).

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto zákonem výslovně stanovených důvodů (§ 52 ZP):

- ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu (tj. z organizačních důvodů),
- lékařský nebo úřední zákaz výkonu dosavadní práce zaměstnancem z důvodu ochrany zdraví,
- lékařem nebo příslušným orgánem zjištěná dlouhodobá nezpůsobilost zaměstnance dále konat dosavadní práci,
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců

písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,

- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s tímto porušením povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance v době prvních 14 kalendářních dnů, jako např. nezdržování se v místě pobytu anebo nedodržování povolených vycházek.

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn (§ 50 odst. 4 ZP). Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací (§ 61 odst. 1 ZP).

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel ho však nemůže zrušit v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance.

### **Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem / zvláštní ochrana před výpovědí**

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době (§ 53 ZP), tj.:

1. v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
2. (u vojáků v záloze) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
3. v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
4. v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
5. v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Jedná-li se u zaměstnance o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas.

## **Jaká je délka výpovědní doby?**

Pro výpověď danou zaměstnavatelem i zaměstnancem platí, že její délka činí nejméně 2 měsíce a že výpovědní doba musí být stejná pro obě dvě smluvní strany (§ 51 odst. 1 ZP). Ve zkušební době lze pracovní poměr zrušit kdykoliv, zpravidla by však měla být písemná výpověď doručena druhé straně aspoň 3 dny předem. Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (§ 51 odst. 2 ZP).

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby (viz nahoře „Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem / zvláštní ochrana před výpovědí“) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Byla-li dána výpověď zaměstnankyni na mateřské dovolené anebo zaměstnankyni nebo zaměstnanci na rodičovské dovolené z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, před nástupem mateřské nebo rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské nebo rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou (§ 54 písm. b) ZP). Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

## Okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 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 dobu nejméně 6 měsíců, anebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené anebo zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (§ 55 ZP).

Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy daný důvod k výpovědi vznikl. Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle předešlé věty jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát mu výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření (§ 58 ZP).

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, jestliže podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, 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 pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 56 ZP). Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (§ 59 ZP).

V 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, jinak se k němu nepřihlíží (§ 60 ZP).

## Jaké odstupné mi přísluší v případě výpovědi?

V určitých případech zaměstnancům ze zákona přísluší odstupné. Podle platné úpravy se výše odstupného řídí výpovědním důvodem. Zákoník práce v určitých případech (např. výpověď daná zaměstnavatelem z organizačních důvodů nebo rozvázání pracovního poměru dohodou z těchto důvodů, okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro neplacení mzdy apod.) stanovuje odstupné ve výši nejméně 3 průměrných měsíčních výdělků.

Výše odstupného je závislá na délce trvání pracovního poměru zaměstnance. V případě výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů nebo rozvázání pracovního poměru dohodou z těchto důvodů zaměstnanci přísluší závisle na délce trvání pracovního poměru nárok na odstupné ve výši nejméně:

- 1 průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval méně než 1 rok,
- 2 průměrných měsíčních výdělků, jestliže jeho pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, a
- 3 průměrných měsíčních výdělků, jestliže jeho pracovní poměr trval alespoň 2 roky.

V případě uplatňování určitých modelů kont pracovní doby, sjednaných v kolektivní smlouvě, se zákonný nárok může zvýšit o další 3 průměrné měsíční výdělků. Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru neuplynulo více než 6 měsíců.

Zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele odstupné ve výši nejméně 12násobku průměrného měsíčního výdělku v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů ochrany zdraví zaměstnanců. Odstupné je splatné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném termínu výplaty. V kolektivní smlouvě může být sjednáno vyšší odstupné.

## Co mohu podniknout v případě výpovědi?

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u příslušného soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Členové odborů mají právo na bezplatné právní zastoupení.

## Jak je upravena pracovní právní ochrana pracujících matek a rodičovská dovolená?

**Mateřská dovolená** – přísluší matce-zaměstnankyni po dobu 28 týdnů, porodila-li zároveň 2 a více dětí, po dobu 37 týdnů. Též zaměstnankyni, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, přísluší mateřská dovolená v trvání 22 týdnů, u 2 a více dětí v trvání 31 týdnů ode dne převzetí dítěte, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.

**Rodičovská dovolená** – se poskytuje na žádost matce dítěte po skončení mateřské dovolené nebo otci od narození dítěte, a to v požádaném rozsahu, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Také při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů se poskytuje rodičovská dovolená ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů.

**Peněžitou pomoc v mateřství** obdrží zaměstnankyně (matky) účastné nemocenského pojištění. Vyplácí se během mateřské dovolené. Podpůrčí doba začíná zpravidla 6, avšak nejdříve 8 týdnů před očekávaným dnem porodu a trvá celkem:

- 28 týdnů při porodu jednoho dítěte,
- 37 týdnů, když pojištěnka porodila 2 a více dětí,
- 14 týdnů, jestliže dítě zemřelo před uplynutím běžné podpůrčí doby nebo pokud matka dítě odevzdala do péče nahrazující péči rodičů,
- 22 týdnů od převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů, resp. 31 týdnů, jedná-li se 2 nebo více dětí zároveň, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 7 let a 31 týdnů.

V uvedených případech zaměstnavatel zaměstnancům nevyplácí náhradu mzdy nebo platu.

**Nárok na peněžitou pomoc v mateřství:** Pojištěnka, resp. od 7. týdne po porodu nebo v případě převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů také pojištěnec, musí splňovat podmínku účasti na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před porodem nebo převzetím dítěte do péče v trvání nejméně 270 dnů, přičemž účast na nemocenském pojištění nebo ochranná lhůta musí trvat také v den přiznání dávky. U žen, jejichž účast na nemocenském pojištění skončí v době těhotenství, činí ochranná lhůta pro zachování nároku na peněžitou pomoc v mateřství tolik kalendářních dní, kolik trvala jejich poslední účast na nemocenském pojištění, nejdéle však 180 dnů. Zákon umožňuje střídání matky dítěte s jejím manželem, resp. s otcem dítěte, v péči o dítě na základě písemné dohody. První střídání se umožňuje od počátku 7. týdne po porodu; četnost střídání není omezena. Důležité je pouze to, aby oba dva rodiče, resp. manželé měli příslušný nárok na dávky nemocenského pojištění. Otec dítěte nebo manžel pojištěnky může dávku čerpat místo matky (na základě písemné dohody s matkou) až po dobu 22 týdnů, u dvou a více zároveň narozených dětí až po dobu 31 týdnů.

Výše peněžité pomoci v mateřství činí 70 % denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ se zjistí na základě hrubého výdělku připadajícího na den, jehož redukce se provede takto:

- Z části příjmu do 1 090 Kč se započte 100 %,
- z části příjmu nad 1 090 Kč do 1 635 Kč se započte 60 % a
- z části příjmu nad 1 635 Kč do 3 270 Kč se započte 30 %.
- K části nad 3 270 Kč za kalendářní den se nepřihlíží.

**Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství** přísluší zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení převedena na jinou práci (z důvodu pracovněprávní ochrany pracujících matek) a z tohoto důvodu dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu než před převedením.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí těhotným zaměstnankyním za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci, nejdéle do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Ve stanovených případech se vyplácí též matkám po porodu při převedení na jinou práci (z důvodu pracovněprávní ochrany pracujících matek). Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.

Nárok na dávku **otcovské poporodní péče** (tzv. otcovskou) ve výši peněžité pomoci v mateřství (tj. 70 % denního vyměřovacího základu) a na uvolnění z práce (tzv. otcovskou dovolenou, buďto jako rodičovskou dovolenou nebo jako neplacené volno, které mu však zaměstnavatel nemusí poskytnout) má otec dítěte, který je účasten nemocenského pojištění, během prvních 6 týdnů od narození dítěte v trvání celkem 7 kalendářních dní za každý porod (i v případě současného narození dvou a více dětí) bez možnosti přerušení nebo rozdělení na více časových úseků. Kromě toho má nárok na dávku i pojištěnec (muž nebo žena), který převzal do péče nahrazující péči rodičů dítě, které ještě nedosáhlo 7 let věku.

## Kdo zastupuje zájmy zaměstnanců?

Na podnikové úrovni zastupují zájmy zaměstnanců základní odborové organizace. Odborové organizace působí buďto u jednotlivých zaměstnavatelů nebo mohou sdružovat členy zaměstnané u několika zaměstnavatelů působících v daném regionu. Cílem odborových organizací je zejména uzavírat kolektivní smlouvy, které upravují především pracovní podmínky a podmínky odměňování všech zaměstnanců ve vztahu vůči zaměstnavateli. Zaměstnavatel například informuje příslušnou odborovou organizaci o vývoji v oblasti mezd a platů, o hospodářské situaci zaměstnavatele, o změnách v organizaci práce, v systému ohodnocení a odměňování zaměstnanců či v systému školení a vzdělávání zaměstnanců nebo o opatřeních v oblasti hygieny a BOZP. U zaměstnavatele může kromě toho působit také volená rada zaměstnanců nebo volený zástupce pro oblast BOZP.

Odbory navíc mají celostátní, regionální a odvětvové struktury. V České republice je největší odborovou centrálou Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), která v současnosti sdružuje 30 členských odborových svazů. V regionech působí regionální rady odborových svazů ČMKOS a pracoviště Právního poradenství pro členy odborů. V jednotlivých odborových svazech se sdružují základní odborové organizace, a to zpravidla na základě příslušnosti k určitému odvětví nebo odborného zaměření daného pracoviště. Členství v odborech je dobrovolné.

**Jako člen některého z odborových svazů sdružených v ČMKOS máte nárok na právní pomoc.**

Další informace o jednotlivých členských odborových svazech a o pracovištích Právního poradenství v regionech najdete na webových stránkách konfederace ČMKOS na adrese [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz).

### ČMKOS

nám. W. Churchilla 2  
113 59 Praha 3  
tel.: +420 234 461 111  
mail: [info@cmkos.cz](mailto:info@cmkos.cz)  
[www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)



## Kontakty v česko-německo-polském pohraničí

### Odborové svazy



**DGB**  
**Bezirk Sachsen**

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

tel.: +49 351 8633108

mail: sachsen@dgb.de

[www.sachsen.dgb.de](http://www.sachsen.dgb.de)



**NSZZ „Solidarność“**  
**Region Jeleniogórski**

ul. 1. Maja 25, 58-500 Jelenia Góra

tel.: +48 756415910

mail: soljg@solidarnosc.org.pl

[www.soljg.eu](http://www.soljg.eu)



**OPZZ**  
**Rada OPZZ województwa dolnośląskiego**

ul. Wybrzeże J. Słowackiego 9, 50-413 Wrocław

tel.: +48 717809242

mail: wroclaw@opzz.org.pl

[www.opzz.org.pl](http://www.opzz.org.pl)



**ČMKOS**

nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3

tel.: +420 234 461 111

mail: info@cmkos.cz

[www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)

IGR  
MRZ  
MEROR



Elbe-Neiße  
Łaba-Nysa  
Labe-Nisa

**Meziregionální odborová rada Labe-Nisa**

mail: anna.bernstorf@dgb.de

[www.igr-elbe-neisse.org](http://www.igr-elbe-neisse.org), [www.mrz-laba-nysa.org](http://www.mrz-laba-nysa.org)

[www.meror-labe-nisa.org](http://www.meror-labe-nisa.org)

## Jednatelství regionů DGB v Sasku

### DGB Dresden-Oberes Elbtal

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

tel.: +49 351 8633150

mail: dresden@dgb.de

[www.dresden.dgb.de](http://www.dresden.dgb.de)

### DGB Leipzig-Nordsachsen

Karl-Liebknecht-Straße 30/32, 04107 Leipzig

tel.: +49 341 2110955

mail: region.leipzig-nordsachsen@dgb.de

[www.leipzig-nordsachsen.dgb.de](http://www.leipzig-nordsachsen.dgb.de)

### DGB Ostsachsen

Dr.-Maria-Grollmuß-Straße 1, 02625 Bautzen

tel.: +49 3591 42042

mail: ostsachsen@dgb.de

[www.ostsachsen.dgb.de](http://www.ostsachsen.dgb.de)

### DGB Südwestsachsen

Jägerstraße 5/7, 09111 Chemnitz

tel.: +49 371 6000110

mail: region.suedwestsachsen@dgb.de

[www.suedwestsachsen.dgb.de](http://www.suedwestsachsen.dgb.de)

## Členské odborové svazy DGB v Sasku



**OS stavebnictví, zemědělství a životního prostředí**  
**Industriegewerkschaft Bauern-Agrar-Umwelt**  
**Region Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen**

Otto-von-Guericke-Straße 6, 39104 Magdeburg

tel.: +49 391 5445990

[www.igbau.de](http://www.igbau.de)



**OS hornictví, chemie a energetiky**  
**Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie**  
**Landesbezirk Nordost**

Inselstraße 6, 10179 Berlin

tel.: +49 30 27871330

[www.igbce.de](http://www.igbce.de), [www.nordost.igbce.de](http://www.nordost.igbce.de)



**OS výchovy a vědy  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Landesverband Sachsen**

Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig  
tel.: +49 341 4947-412 nebo -404  
[www.gew.de](http://www.gew.de), [www.gew-sachsen.de](http://www.gew-sachsen.de)



**OS pracovníků v kovoprůmyslu  
Industriegewerkschaft Metall  
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen**

Alte Jakobstraße 148/155, 10969 Berlin  
tel.: +49 30 253750-12 nebo -0  
[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de), [www.igmetall-bbs.de](http://www.igmetall-bbs.de)



**OS pracovníků v potravinářském průmyslu  
a gastronomii  
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten  
Landesbezirk Ost**

Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin  
tel.: +49 30 3999150  
[www.ngg.net](http://www.ngg.net), [www.ngg-ost.de](http://www.ngg-ost.de)



**OS policie  
Gewerkschaft der Polizei  
Landesbezirk Sachsen**

Sachsenallee 16, 01723 Kesselsdorf  
tel.: +49 35204 6 87 11  
[www.gdp.de](http://www.gdp.de), [www.gdp-sachsen.de](http://www.gdp-sachsen.de)



**OS železnic a dopravy  
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft  
Geschäftsstelle Dresden**

Budapester Straße 31, 01069 Dresden  
tel.: +49 351 877730  
[www.evg-online.org](http://www.evg-online.org)



**Sdružený OS služeb ver.di  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di  
Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen**

Karl-Liebknecht-Str. 30-32, 04107 Leipzig  
tel.: +49 34152901100  
[www.sat.verdi.de](http://www.sat.verdi.de), [www.verdi.de](http://www.verdi.de)

## **Informace, poradenství a zprostředkování**

EURES-TriRegio poskytuje uchazečům o zaměstnání, zaměstnancům, zaměstnavatelům atd. v Trojzemí České republiky, Německa a Polska informace a poradenství o

- životních a pracovních podmínkách,
- hledání zaměstnání v sousedních regionech,
- získávání kvalifikovaných pracovníků,
- sociálních otázkách, jako např. sociální zabezpečení, důchody, daně či minimální mzdy.

## **Poradkyně a poradci EURES v regionu**

Poradci EURES na území EURES-TriRegio, kteří byli speciálně vyškoleni v přeshraniční problematice, vám přímo v regionu poskytnou informace, poradenství a nabídky volných míst.

Tito poradci zajišťují také individuální poradenství, realizaci informačních akcí a burz práce.

## **Partnerství EURES-TriRegio na internetu**

Na internetové stránce [www.eures-triregio.eu](http://www.eures-triregio.eu) najdete snadno a rychle aktuální informace pro zaměstnance, uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele.

Informujte se o možnostech přeshraniční mobility, otázkách pracovního práva, sociálního zabezpečení, zdanění a mnoha dalších aspektech.

### **Kontaktní bod**

#### **Sebastian Klähn**

IGR ELAN e.V.

Koordinátor EURES-TriRegio

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

tel.: +49 351 8633116

mail: [sebastian.klaehn@dgb.de](mailto:sebastian.klaehn@dgb.de)

jazyky: němčina, angličtina, čeština, polština



*Financováno z prostředků Evropské unie*

## Poradci EURES v Německu

### Agentur für Arbeit Annaberg-Buchholz a Agentur für Arbeit Freiberg

#### Michael Schroeter

Agentur für Arbeit Annaberg-Buchholz

Paulus-Jenisius-Straße 43, 09456 Annaberg-Buchholz

tel.: +49 3733 133 6168

mail: Annaberg-Buchholz.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de

jazyky: němčina, češtinah

### Agentur für Arbeit Bautzen

#### Simona Schiemenz

Agentur für Arbeit Hoyerswerda

Albert-Einstein-Straße 47, 02977 Hoyerswerda

tel.: +49 3571 464 616

mail: Bautzen.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de

jazyky: němčina

#### Jörg Hohfeld

Agentur für Arbeit Bautzen

Neusalzaer Straße 2, 02625 Bautzen

tel.: +49 3591 66 2015

mail: Bautzen.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de

jazyky: němčina

### Agentur für Arbeit Pirna

#### Ramona Zimmermann

Agentur für Arbeit Pirna

Seminarstraße 9, 01796 Pirna

tel.: +49 3501 791 477

mail: Pirna.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de

jazyky: němčina

### Agentur für Arbeit Plauen

#### Adrian Lohr

Agentur für Arbeit Klingenthal

Marktplatz 2, 08248 Klingenthal

tel.: +49 3741 23 1101

mail: Plauen.EURESTBeratung@arbeitsagentur.de

jazyky: němčina, angličtina

## Poradci EURES v Polsku

### Judyta Babiarz

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Filia w Jeleniej Górze  
Al. Wojska Polskiego 18, 58-500 Jelenia Góra

tel.: +48 757545179

mail: judyta.babiarz@dwup.pl

jazyky: polština, němčina, angličtina, čeština

### Małgorzata Kociuba

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Filia w Jeleniej Górze  
Al. Wojska Polskiego 18, 58-500 Jelenia Góra

tel.: +48 757545184

mail: malgorzata.kociuba@dwup.pl

jazyky: polština, němčina, čeština

### Marta Kędzierska

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy  
ul. Ogrodowa 5B, 58-306 Wałbrzych

tel.: +48 748866562

mail: marta.kedzierska@dwup.pl

jazyky: polština

### Marta Łyko

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy  
ul. Ogrodowa 5B, 58-306 Wałbrzych

tel.: +48 748866546

mail: marta.lyko@dwup.pl

jazyky: polština, angličtina

## Poradci EURES v České republice

### Hradec Králové

#### Martina Cichocká

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Hradci Králové  
Wonkova 1142, 500 02 Hradec Králové

tel.: +420 950 116 476

mail: martina.cichocka@uradprace.cz

jazyky: čeština, angličtina

#### Soňa Šlapáková

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Hradci Králové  
Wonkova 1142, 500 02 Hradec Králové

tel.: +420 950 116 587

mail: sona.slapakova@uradprace.cz

jazyky: čeština, angličtina

#### Dana Výborná

Úřad práce České republiky – kontaktní pracoviště Náchod  
Kladská 1092, 547 01 Náchod

tel. : +420 950 138 473

mail: dana.vyborna@uradprace.cz

jazyky: čeština, němčina, polština

## Liberec

### Lenka Plašková Kvapilová

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Liberci

Dr. Milady Horákové 580/7, 460 01 Liberec

tel.: +420 950 132 486

mail: lenka.plaskova@uradprace.cz

jazyky: čeština, angličtina, němčina

## Ústí nad Labem

### Adéla Kocourková

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Ústí nad Labem

Dvořákova 18, 400 02 Ústí nad Labem

tel.: +420 950 171 676

mail: adela.kocourkova@uradprace.cz

jazyky: čeština, angličtina, němčina

### Klára Adámková

Úřad práce České republiky – kontaktní pracoviště Most

Tř. Budovatelů 1989, 434 01 Most

tel.: +420 950 137 480

mail: klara.adamkova@uradprace.cz

jazyky: čeština, angličtina, němčina

## Karlovy Vary

### Šárka Mávrová

Úřad práce České republiky – kontaktní pracoviště Cheb

Svobody 52, 350 02 Cheb

tel.: +420 950 117 321

mail: sarka.mavrova@uradprace.cz

jazyky: čeština, angličtina, němčina

### Petra Barteková

Úřad práce České republiky – kontaktní pracoviště Sokolov

Jednoty 654, 356 01 Sokolov

tel.: +420 950 161 309

mail: petra.bartekova@uradprace.cz

jazyky: čeština, angličtina



## **Na prosazování volného pohybu pracovníků za spravedlivých podmínek a podporu rovného zacházení se zaměstnanci z členských států EU v Sasku**

Poradna pro zahraniční zaměstnance v Sasku (BABS) poskytuje podporu všem zahraničním zaměstnankyním a zaměstnancům, zejména z členských států EU, kteří v Sasku vykonávají činnost nebo to konkrétně plánují, i jejich rodinným příslušníkům. Poradenství je poskytováno osobám zaměstnaným na území Saska nebo zaměstnankyním či zaměstnancům vyslaným do Saska.

Poradna byla zřízena a je provozována spolkem IGR ELAN e.V. na základě pověření Saského státního ministerstva hospodářství, práce a dopravy (SMWA).

### **Poradenské služby**

- jsou určeny pro zaměstnance z jiných členských států EU, kteří vykonávají činnost ve Svobodném státě Sasko, a jejich rodinné příslušníky,
- zahrnují počáteční poradenství v otázkách pracovního a sociálního práva, avšak nezahrnují právní zastoupení v soudních sporech,
- jsou poskytovány v několika jazycích (němčina, čeština, polština, slovenština, maďarština, rumunština a angličtina)
- telefonicky, e-mailem, osobně či jako terénní poradenství nebo mobilní poradenství formou výjezdů.

### **Priority**

#### **Otázky pracovního práva:**

- pracovní smlouva
- mzdové nároky / minimální mzda
- pracovní doba
- nárok na dovolenou
- výpověď
- pracovní úrazy
- rozdíly mezi skutečnou a zdánlivou samostatnou výdělečnou činností
- mobbing/diskriminace atd.

#### **Otázky sociálního práva:**

- přídavky na děti
- nezaměstnanost / podpora v nezaměstnanosti
- zdravotní a nemocenské pojištění a pojištění pro případ dlouhodobé péče
- důchodové pojištění
- úrazové pojištění zaměstnanců
- rodinné dávky atd.





## Poradna pro zahraniční zaměstnance v Sasku

### Poradna v Drážďanech

Volkshaus Dresden  
Schützenplatz 14 (1. patro)  
01067 Dresden

#### Leona Bláhová

tel.: +49 351 85092728  
mail: leona.blahova@babs-online.eu  
jazyky: němčina, čeština, slovenština, angličtina

#### Paulína Bukaiová

tel.: +49 351 85092729  
mail: paulina.bukaiova@babs-online.eu  
jazyky: němčina, slovenština, polština, čeština, angličtina

### Poradna v Lipsku

Listhaus Leipzig  
Rosa-Luxemburg-Str. 27 (přízemí)  
04103 Leipzig

#### Paulina Sokolowska

tel: +49 341 68413085  
mail: paulina.sokolowska@babs-online.eu  
jazyky: němčina, polština, angličtina

#### Ünige Albert

tel: +49 341 68413086  
mail: uenige.albert@babs-online.eu  
jazyky: němčina, rumunština, maďarština, angličtina

### Řízení chodu kanceláří v Drážďanech a Lipsku

#### Melanie Claus

tel.: +49 351 85092730  
mail: melanie.claus@babs-online.eu  
jazyky: němčina, angličtina

[www.babs.sachsen.de](http://www.babs.sachsen.de)

#### Upozornění:

*Poradna pro zahraniční zaměstnance v Sasku (BABS) je iniciativou Saského státního ministerstva hospodářství, práce a dopravy a je financována z daňových prostředků na základě rozpočtu schváleného poslanci Saského zemského sněmu.*

## Další poradny pro mobilní pracovníky v Německu

### Projekt „Faire Mobilität“

Projekt „Faire Mobilität“ („Spravedlivá mobilita“) pomáhá při prosazování spravedlivých mezd a důstojných pracovních podmínek zaměstnanců ze střeoevropských a východoevropských členských států EU na německém trhu práce. Poradny projektu:

- nabízejí bezplatné poradenství zaměstnancům z jiných zemí, kteří pracují v Německu,
- informují v několika jazycích o právech zaměstnanců na trhu práce, v případě potřeby i pomocí tlumočnicků,
- spolupracují s odborovými svazy sdruženými v konfederaci odborových svazů DGB, přičemž členství v odborech není podmínkou pro poskytnutí poradenství.

Jednotlivé poradny projektu nabízejí služby v různých jazycích, jako např.: němčina, angličtina, polština, čeština, rumunština, maďarština, bulharština, turečtina.

<http://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>

<http://www.faire-mobilitaet.de/ueber-uns>

### Specializované pracoviště pro migraci a dobrou práci v Postupimi/Braniborsko

Toto specializované pracoviště, zřízené při instituci „Arbeit und Leben“ („Práce a život“), poskytuje v Braniborsku pracovněprávní poradenství a pomoc, mimo jiné i občanům EU. Poradenské služby jsou nabízeny formou mobilního poradenství, telefonicky, e-mailem nebo v kanceláři v Postupimi (Potsdam), v určité dny také v kanceláři ve Frankfurtu nad Odrou. Jazyky: němčina, angličtina, polština, arabština, francouzština.

<http://www.berlin.arbeitundleben.de/migration-und-gute-arbeit/fachstelle-migration-und-gute-arbeit-brandenburg.html>

### BEMA

Berlínské poradenské středisko pro migraci a dobrou práci BEMA podporuje imigranty a mobilní pracovníky při prosazování jejich pracovních a sociálních práv. Zájemcům o radu je poskytována pomoc ve 13 různých jazycích před, během a po procesu migrace ve všech otázkách týkajících se pracovního a sociálního práva a s tím tematicky souvisejících jiných právních oblastí (pobytová legislativa, právo volného pobytu, uznávání zahraničních diplomů a kvalifikací). Mimo jiné jsou nabízeny tyto jazyky: němčina, angličtina, polština, rumunština, bulharština, turečtina.

<https://www.bema.berlin/>

A series of 20 horizontal dotted lines for writing.

**Kontakt**

A large empty rectangular box with a blue border, intended for contact information.

# Bundesrepublik Deutschland

# Rzeczpospolita Polska

# Česká republika

Weißwasser  
Hoyerswerda

Bautzen

Dresden

Pirna

Freiberg

Zwickau

Chemnitz

Annaberg-Buchholz

Plauen

Ustí nad Labem

Most

Chomutov

Karlovy Vary

Sokolov

Cheb

Bolesławiec

Zgorzelec

Złotoryja

Lubań

Lwówek Śląski

Jawor

Jelenia Góra

Kamienna Góra

Wałbrzych

Strzelin

Dzierżoniów

Ząbkowice Śląskie

Trutnov

Náchod

Hradec Králové

Kłodzko

Jabloniec nad Nisou

Liberec

Děčín

Jabloniec nad Nisou

Hradec Králové