

## PRACOVNÍ PRÁVO

## Věci či odměny lze nově odkázat i zaměstnancům

Nový občanský zákoník přináší několik novinek i do pracovního práva a do oblasti vztahů se zaměstnanci, třeba možnost jim něco odkázat po smrti. Institut takzvaného odkazu umožňuje odkázat jednu konkrétní věc jmenovitě určené osobě, která stojí mimo dědické řízení. Předmět odkazu tudíž není součástí pozůstalosti a odkazovník není dědicem. Odkazem může být jak věc (na památku), tak i menší odměna splatná nejspíše do roka od smrti zaměstnavatele. **Jan Kozubek**, advokát

## Přečtěte si



DAVE ULRICH

## Nová éra řízení lidských zdrojů

Profesor Dave Ulrich a jeho tým v nové publikaci odpovídají na otázky, čím mají HR profesionálové být a co mají vědět a dělat, aby byli vnímáni jako přínosní, aby zlepšovali obchodní výsledky společnosti a podíleli se na nich, aby se zvýšila obchodní výkonnost firem. Kniha je určena odborné veřejnosti: vedoucím pracovníkům oddělení lidských zdrojů, liniovým manažerům, poradcům a výzkumníkům v oblasti HR, studentům...

**Nakladatelství Grada a DMC management consulting, 304 stran, cena 495 korun**

## KRÁTCE

## VZDĚLÁVÁNÍ

## Rekvalifikační kurzy v logistice

Kdo se chce rekvalifikovat v oboru doprava, logistika a skladování, může se prostřednictvím svého zaměstnavatele, úřadu práce a nově i personální agentury přihlásit do akreditovaných kurzů dědické vzdělávací společnosti Akademie logistických profesí, patřící firmě Bohemia Cargo. Ta nedávno rozšířila svou působnost po celém Česku. „Nyní se účastníme projektu ESF Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji II,“ říká ředitelka Jitka Landová. „Úspěšní jsme byli i v kraji Karlovarském – v září proběhl kurz Obsluha vysokozdvizného vozíku pro chovance ve věznicích Kynšperk nad Ohří a Horní Slavkov,“ dodává pro zajímavost.

## ROZHOVOR

## Služební zákon změnil život ministerských úředníků

Dotkne se asi 70 tisíc úředníků. Radikálně. Jejich zaměstnání se promění ve službu státu. Služební zákon teď čeká v Poslanecké sněmovně na druhé čtení a jedná se o jeho finální podobě.

**K**aždý, kdo bude chtít pracovat na ministerstvu, úřadu práce, katastrálním úřadu... bude muset projít půlroční přípravou na službu. Následovat budou kurzy na referentské i vedoucí pozice a pravidelná hodnocení práce. „Služební charakter pracovního vztahu podtrhuje i to, že mezi základní povinnosti státního zaměstnance patří i dodržování pravidel etiky,“ říká Radim Bureš, programový ředitel Transparency International, který se služebním zákonem dlouhodobě zabývá.

## Co se tedy bude měnit?

Novinkou je, že k tomu, aby byl člověk přijat do služebního poměru, bude muset projít takzvanou přípravou na službu, jež potrvá šest až dvanáct měsíců, zakončí ji zkouška. Bude tedy jakýsi čekatel, který návštěvu je kurzy a je za to placený. Bez toho nebude vstup do státní služby možný.

## Když projdu přípravou a složím úspěšně zkoušku, co bude následovat?

Na všechna místa, ať referentská, či vedoucí, se bude procházet konkurzem. Zákon posiluje kariéerní systém, přednost mají ti, kdo už v úřadu pracují. Počítá se s tím, že budou profesně růst. Proto také budou kurzy třístupňové. První kolo bude vyhlášeno vždy jen pro tu skupinu úředníků, kteří již na úřadě a v oboru služby působí. Další kolo bude otevřené pro zájemce i z jiných služebních úřadů nehladě na jejich obor a třetí kolo bude i pro pracovníky z krajů a obcí. Zatím platí, že i když budete mít jako člověk zvenku více zkušeností, přednost bude mít méně zdatný, ale na žebříčku stoupající úředník – je to však jedna z oblastí, o níž se vedou diskuse.

## A jak to bude se současnými úředníky.

**Co pro ně přijetí zákona znamená?** Projdou přechodným obdobím. O něm se nyní vedou velké diskuse. Původní návrh uvažoval o tom, že přechod ze současného pracovního poměru do budoucího služebního bude podmíněn absolvováním zkoušky. To dnešní diskuse zpochybnují, uvidíme. V platnosti však zůstává, že vedoucí pracovníci by měli také během dvou let projít rekonkurzem na svou pozici.

## Pokud se nechám zlákat nabídkou zvenku a pak se budu chtít na úřednické místo vrátit, půjde to?

Návrat bude komplikovaný. Zákon je totiž koncipovaný tak, že rozhodnutí pracovat

pro stát předurčuje celou kariéru. Pokud by se chtěl někdo vrátit, bude teoreticky muset celým procesem projít znovu včetně přípravy na službu. Nebude možné to, co teď, že jdete na tři roky do státní služby, pak na dva do podnikatelské sféry, pak si dáte rok v neziskovce a zase se vrátíte do státní funkce. Navíc zákon zakazuje vedoucím pracovníkům po dobu dvou let působit ve stejném oboru v soukromém sektoru. Pokud však zůstanete na úřadu, můžete přecházet nejenom z referentských míst na vedoucí, ale i stoupat v platovém žebříčku.

## Jako úředník toho budu mít i dost zakázáno, co přesně?

Tak například máte zcela zapovězeno podnikání i aktivní činnost ve funkcích v politických stranách. Stejně jako přijímání darů, musíte se zdržet jednání, které by mohlo vést ke střetu zájmů. Musíte být bezúhonný, zdůrazňuje se i slušnost v jed-

## Úředníci mají zakázáno podnikání i aktivní činnost v politických stranách. Nesmí přijímat dary a musí se vyhnout střetu zájmů.

nání a dodržování etických principů. Jde o komplexní přístup ke službě, není to jen zaměstnání.

## Bude má práce pravidelně hodnocena?

Ano. Při porušení povinností bude následovat disciplinární řízení. Sledovat se bude neplnění práce, a to nejenom bezprostředním nadřízeným, ale celou komisí. Proti hodnocení se bude moci každý odvolat.

## V rámci zákona vznikne i zcela nový úřad...

Počítá se s Generálním ředitelstvím státní služby, v čele s generálním ředitelem, což bude ten, kdo detailně stanovuje pravidla personální práce a zároveň působí jako odvolací orgán. Bude připravovat dílčí předpisy, například jakým způsobem lidi hodnotit a odvolávat. Právě u tohoto ředitele se budou scházet případné stížnosti.

## Jak je to s odměňováním úředníků?

Odměňování je nejslabší článek návrhu zákona, který teď leží v Poslanecké sněmov-

ně. Třídy a stupně zůstávají stejné jako doposud, podobně osobní ohodnocení maximálně 50 procent do 13. třídy a až 100 procent v následujících třídách. Jediné, co se mění, je výše odměny, v návrhu činí maximálně 25 procent nárokového platu, dnes není limitovaná. Proto vyvolení úředníci mohli dostávat tak neskutečné částky. Smluvní plat je v návrhu zrušený.

## Co byste chtěl na odměňování změnit?

Sto procent osobního ohodnocení je nesystémové. Pokud mají být takové rozdíly na jedné pozici, tak je to celé špatně nastavené. Chyba je v tabulkových platech, jsou neúměrně nízké. Takže chceme, aby se zvýšil základní plat a omezila se výše ohodnocení.

## A počítá se s nějakými výsluhami?

Ty postupem let, co se o zákonu diskutuje, zmizely, stejně jako benefity. Jsou to totiž položky, které významně zatěžují státní kasu. Otázkou je, zda by tam skutečně něco nemělo být. Někteří lidé říkají, že státní správa nebude dostatečně atraktivní, ale já si to nemyslím. Záleží na osobním nastavení každého, domnívám se však, že této službě dají přednost lidé spíše opatrnější.

## Jak bude do práce úředníků zasahovat politika?

Zákon mění způsob ovlivňování politikou reprezentací. V současnosti se diskutuje o dvou modelech. První vypadá tak, že partnerem politického vedení je státní tajemník – nejvyšší státní úředník, který má pod sebou vrchní ředitele a ministerskou strukturu. V současnosti bylo politikou vztahy prostřednictvím tohoto tajemníka. Druhý model nechává tajemníka působit jenom v oblasti služebních vztahů a personálních otázek a zavádí takzvaně odborné náměstky, které řídí přímo ministr. Mně se samozřejmě líbí ten první model, který je průhlednější. Důležité jsou i změny v systemizaci úřadů. V současnosti bylo dobrým trikem, když jste se potřebovali někoho zbavit, že se ze dvou oddělení udělalo jedno. To už tak lehce nepůjde, protože systemizaci schvaluje vláda na rok dopředu. Zákon sice umožňuje i propuštění, například když se zruší vykonávaná agendy, ale zabraňuje účelné manipulaci.

## Čím je pro tyto úředníky zákoník práce?

Služební zákon nahrazuje zákoník práce. Primárně však cílí jen na úředníky. Pomocný personál by zůstal pod zákoníkem práce. **Kateřina Hovorková**



## Služební zákon

Česko je jednou z mála zemí, která zatím nemá speciální právní úpravu postavení zaměstnanců státní správy. I když je to v ústavě a zavázalo se k tomu před vstupem do EU. V USA takový zákon platí už od konce 19. století.

## Tři důvody, proč mít služební zákon:

- Chybějí povinné procedury přijímání a povyšování zaměstnanců, takže nejsou ničím omezeny politické zásahy a klientelismus, což vede k velké fluktuaci vedoucích pracovníků (v letech 2010 a 2011 v průměru 44 procent).
- Dalším problémem je možnost odvolat okamžitě vedoucího pracovníka, který třeba odmítne podepsat problematický materiál.
- Potíž je i ve způsobu odměňování, které je jen na zvažení nadřízeného – osobní ohodnocení může být až sto procent a odměny nemají strop.

## Z historie zákona:

## 1993

Vznikl první návrh, intenzivnější jednání před vstupem do EU. Výsledkem byl služební zákon 218 z roku 2002, který ovšem z větší části nikdy nevstoupil v účinnost – obsahoval bohatou nabídku benefitů včetně výsluh, které zatěžovaly státní rozpočet.

## 2006

Topolánkova vláda přišla se zákonem o úřednicích, který se měl částečně propojit se zákonem 312 o úřednicích samosprávných celků. Poslední pokus jej schválit učinila Nečasova vláda v roce 2013, ovšem pak padla.

## Rozdíl mezi návrhy:

První je soukromoprávní, vychází ze zákoníku práce. Zaměstnavatel a zaměstnanec mají rovný vztah a stát může požadovat jen to, co je ve smlouvě. Novější návrh je veřejnoprávní, postavení zaměstnance je obdobné jako u policistů, hasičů, celníků, vojáků. Stát jako zaměstnavatel může zaměstnancům ukládat povinnosti bez jejich souhlasu, může řadu věcí přikázat.

## 2014

Současná koalice se přiklonila k návrhu z roku 2002, o němž se nyní jedná.

## PORADNA

Syn měl pracovní smlouvu od 14. 1. 2014 na dobu neurčitou se zkušební dobou tři měsíce. Kvůli neúnosným pracovním podmínkám skončil již ve zkušební době. Bohužel dosud mzdový výměr a při vyplácní mzdy výplatní lístek. Zaměstnavatel nereaguje. Co teď máme dělat?



**JUDr. Jan Kozubek**  
advokát z kanceláře  
Becker a Poliakoff

## Zaměstnavatel mi nechce dát zápočtový list. Jak se bránit?

Pro rozvázání pracovního poměru ve zkušební době nestačí, když jedna strana, ať zaměstnanec, nebo zaměstnavatel, pouze upozorní, že pracovní poměr k určitému datu ukončí. Je nutné, aby rozhodnutí bylo písemně oznámeno druhé straně.

Pokud není uvedeno jiné datum skončení, pracovní poměr je rozvázán doručením tohoto oznámení. Jestliže by však nebylo písemně, nepřihlíželo by se k němu, takže pracovní poměr by trval. Bude tedy třeba vyjasnit, jak se věci mají, a podle toho postupovat.

Mzda se většinou sjednává v pracovní smlouvě (popřípadě i v té kolektivní) nebo je stanovena formou mzdového výměru. Ještě před uzavřením pracovní smlouvy musí zaměstnavatel seznámit budoucího za-

městnanec i s podmínkami odměňování, za nichž bude práci konat, takže ten by měl ještě před podpisem vědět, za kolik peněz bude u zaměstnavatele pracovat. Pokud váš syn mzdový výměr neobdržel, porušil zaměstnavatel pracovní právní předpisy. Dokument je totiž nutné podle zákoníku práce předat zaměstnanci v den nástupu do práce. Musí obsahovat i údaje o způsobu odměňování, termínu a místě výplaty mzdy, pokud nejsou v pracovní smlouvě nebo vnitřním předpise.

Zaměstnavatel má povinnost při skončení pracovního poměru vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání neboli takzvaný zápočtový list, který musí obsahovat údaje stanovené přímo v zákoníku práce: informace o zaměstnání (zda jde o pracovní poměr, dohodu o pracovní

## Napište nám a zeptejte se odborníků

Nevíte, na co máte v zaměstnání nárok, nejste si jisti, jaké pracovní podmínky vám musí zaměstnavatel poskytnout či v jakém případě může dát výpověď? Máte problémy s kolegy v práci či s nadřízenými, máte pocit, že jste diskriminováni kvůli svému názoru, věku či pohlaví? Posílejte nám své dotazy, předáme je specialistům na pracovní právo a zodpovíme je v rubrice Poradna. **Pište na e-mail: prilo@mfidnes.cz**

činnosti či dohodu o provedení práce), o druhu konaných prací, o dosažené kvalifikaci, odpracované době, zda jsou prováděny srážky ze mzdy, eventuelně v cí prospěch, o započítatelné době zaměstnání, o výši průměrného výdělku, o dalších skutečnostech důležitých pro nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Doporučuji, aby se váš syn obrátil znovu na svého bývalého zaměstnavatele, tentokrát písemně, nejlépe doporučeným dopisem (ale může i e-mailem), a vyzval ho, aby mu ihned dal zápočtový list. Může si dodatečně vyžádat i výplatní lístek ke mzdě, kterou obdržel. Ten by měl obsahovat: časový fond, odpracované dny, odpracované hodiny, nárok na dovolenou, čerpání a zůstatek dovolené, hrubý příjem, sociální a zdravotní pojištění za fir-

mu, superhrubou mzdu, zálohy na daň, slevy na dani, sociální a zdravotní pojištění srážené ze mzdy, ostatní srážky a čistou mzdu k výplatě. Již z toho by se tedy dalo poznat, zda zaměstnavatel odvedl pojistné. Nevydá-li zápočtový list ani po vyčerpání veškerých pokusů, může se zaměstnanec v krajním případě obrátit i na soud.

Za správné vyčíslení sociálního a zdravotního pojištění a za odvod těchto částek je odpovědný zaměstnavatel, pracovník nikdy nemůže být dlužníkem. Nicméně neškodí, pokud se zaměstnanec dotáže na správu sociálního zabezpečení a na pobočce zdravotní pojišťovny, zda její zaměstnavatel přihlásil (do osmi dnů po nástupu do pracovního poměru) a jestli za něj odvedl pojistné.