

JSEM PRODAVAČKA



JSEM POKLADNÍ



A ZNÁM SVÁ PRÁVA

PRÁVNÍ MINIMUM PRO PRACUJÍCÍ V OBCHODĚ

- 2 PRACOVNÍ SMLOUVA
- 4 PORUŠOVÁNÍ PRÁV NA PRACOVÍŠTI
- 7 MZDA
- 9 PROPUŠTĚNÍ
- 10 KDE HLEDAT POMOC



WWW.OSPO.CZ

WWW.MKC.CZ/ZENYZAPOKLADNOU



PRACOVNÍ SMLOUVA

Můžu požádat o čas na pečlivé přečtení smlouvy, abych jí rozuměla? Na co bych si hlavně měla dát pozor ve smlouvě?

Zaměstnavatel by měl zaměstnanci vždy dát dostatek času na to, aby si v klidu přečetl znění navrhované pracovní smlouvy. Pokud zaměstnanec požádá o to, aby si mohl smlouvu vzít k prostudování domů, případně ji i prodiskutoval s právníkem, zaměstnavatel by mu to měl umožnit. Pracovní smlouva není dokumentem, ve kterém zaměstnavatel zaměstnanci diktuje pracovní podmínky, ale dokumentem, ve kterém projevuje vůli i zaměstnanec za daných podmínek vykonávat pro zaměstnavatele práci.

Každá pracovní smlouva musí obsahovat vymezení druhu práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) stanovuje podmínku, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.

Zákoník práce dále zaměstnavateli ukládá povinnost zaměstnance písemně informovat i o dalších podmínkách týkajících se pracovního poměru. Pokud tyto informace nezahrne přímo do pracovní smlouvy, musí zaměstnance do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru v jiném dokumentu písemně informovat také o následujících skutečnostech:

- a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- d) údaj o výpovědních dobách,
- e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místa a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Zaměstnavatel mi nabídl DPP nebo maximálně DPČ. Kdy můžu požadovat, aby mi dal pracovní smlouvu?

Zaměstnavatel by měl své pracovní úkoly zajišťovat zejména zaměstnanci v pracovním poměru (pracující na pracovní smlouvu). Dohoda o provedení práce je určena především pro nahodilé práce kratšího trvání, pojící se často k zajištění nějakého konkrétního úkolu. Na dohodu o provedení práce může zaměstnanec pro jednoho zaměstnavatele odpracovat maximálně 300 hodin v roce. Dohodu o pracovní činnosti využívají zaměstnavatelé často pro zaměstnance, kteří nepracují na celý úvazek. Na základě dohody o pracovní činnosti, není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Nemusí tedy jít vždy o tzv. půl úvazek. Postačí, pokud zaměstnanec pracuje polovinu stanovené týdenní doby v průměru za dané období. Zaměstnanec tedy např. může jeden týden pracovat 40hod týdně, pokud další týden nepracuje vůbec.

Na hodiny toho odpracuji jako na plný úvazek. Jakou smlouvu mám pak mít, co v ní musí být garantováno?

Pokud zaměstnanec pracuje na plný úvazek, je takřka nemyslitelné, aby neměl uzavřenu pracovní smlouvu, neboť takový úvazek již nelze vměstnat do podmínek daných pro DPP ani DPČ. Pracovní smlouva poskytuje zaměstnanci nejvyšší stupeň pracovněprávní ochrany a garantuje mu určitou stabilitu dohodnuté práce. Pracovní smlouva upřesňuje zejména, jaký druh práce zaměstnanec může vykonávat. Zaměstnavatel pak může zaměstnanci přidělovat jinou práci než má uvedenu ve smlouvě pouze ze zákonem vymezených důvodů a na omezenou dobu. Zaměstnavatel může zaměstnance propustit pouze ze zákonem vymezených důvodů a musí mu zajistit odpovídající podmínky pro výkon práce, včetně poskytnutí pracovních pomůcek. Povinnou součástí pracovní smlouvy je stanovení dne nástupu do práce a také přesné vymezení místa výkonu práce. Pro mnoho zaměstnanců může být překvapující, že pracovní smlouva nemusí nutně obsahovat výši mzdy. Je na rozhodnutí zaměstnavatele, zda ji se zaměstnancem sjedná v pracovní smlouvě, nebo mu ji jednostranně stanoví např. mzdovým výměrem. Pro zaměstnance je výhodné mít výši mzdy zakotvenu v pracovní smlouvě, protože

zaměstnavatel pak nemůže mzdu jednostranně snížit, pokud by s tím zaměstnanec nesouhlasil.

Je možné po určité době požadovat přechod od agenturního do kmenového stavu?

Vzhledem k tomu, že k jednomu zaměstnavateli může být zaměstnanec agenturou přidělen maximálně 12 po sobě jdoucích měsíců, pak právě po uplynutí této doby je největší možnost změny z agenturního zaměstnance v zaměstnance kmenového, pokud ho daná firma potřebuje i nadále. Zaměstnanec si musí dát pozor na to, aby nevyslovil, či nepodepsal žádost o to, aby byl i nadále k firmě přidělován jako agenturní zaměstnanec.

Kolik mohu odpracovat na DPP? Dá se práce na DPP v té samé prodejně kombinovat s nějakým typem úvazku?

Na dohodu o provedení práce lze pro jednoho zaměstnavatele odpracovat maximálně 300 hodin v roce. Zákoník práce nevyklučuje možnost, že u jednoho zaměstnavatele pracuje zaměstnanec ve více vztazích, např. na pracovní smlouvu a na dohodu o provedení práce. Zásadní podmínkou je však to, že tyto práce musí být různého druhu, aby nedocházelo k faktickému obcházení zákona např. v ustanoveních o pracovní době. Přitom vymezení různých druhů práce, které zaměstnanec dělá, je třeba věnovat dostatečnou pozornost. Není možné, aby druh práce popsany v DPP byl fakticky pouze rozšířením činností vykonávaných na pracovní smlouvu a fakticky spadající pod druh práce označený v pracovní smlouvě. Pokud by tomu tak bylo, je taková situace pro zaměstnance velmi nevýhodná, neboť odměna z dohody nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění, nezapočítává se do průměrného výdělku zaměstnance, což může zaměstnanec pocítit zejména při čerpání nemocenské a dovolené, dále také v pozdějším věku při stanovování výše důchodu.

Oficiálně jsem zaměstnaná na snížený úvazek 0,8. Do práce ale docházím jako na celý. Když jsem žádala o zvýšení úvazku, tak mi vedoucí řekla, že peníze jsou „jako za celý“ a že zvýšení na plný úvazek není možné. Co můžu dělat? Vždyť mě obírají o peníze.

Podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) není možné zaměstnancům na zkrácený úvazek nařizovat práci přesčas. Pokud je zaměstnanci pravidelně stanovována pracovní doba tak, jako zaměstnancům, kteří pracují na plný pracovní úvazek, je zaměstnavatel povinen upravit pracovní smlouvu tak, aby odpovídala skutečnému rozvržení pracovní

doby. Zaměstnanec se může domáhat rozšíření úvazku také prostřednictvím odborové organizace, pokud u zaměstnavatele působí, případně se obrátit o pomoc na oblastní inspektorát práce, který na základě jeho podnětu může u zaměstnavatele provést kontrolu a zjednat nápravu.



PORUŠOVÁNÍ PRÁV NA PRACOVISTI

Na jaké přestávky mám nárok?

Každý zaměstnanec má nárok na přestávku v práci na jídlo a oddech v délce trvání min 30 minut. Zaměstnavatel ji zaměstnanci poskytne nejpozději po 6 hodinách práce (u mladistvých po 4,5 hod). Dále má zaměstnanec právo na nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami. Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin (u mladistvého 12 hodin). Dále musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin (u mladistvého 48 hodin).

Má zaměstnavatel právo nařizovat mi, kdy si mám přestávku vzít? Není to logické – vedoucí mě například poslala na pauzu hned na začátku směny, abych si pak později večer, když byl nával lidí, nemohla přestávku vybrat. Je to tak v pořádku?

Zákoník práce dává zaměstnavateli možnost stanovit, kdy zaměstnanci přestávku v práci poskytne, přestávku však nelze nařídit na začátek ani na konec pracovní doby. Zaměstnavatel by měl vždy brát ohled na potřeby zaměstnance a přestávku stanovit v takovou dobu, aby mohla splnit svůj účel (tj. dát zaměstnanci prostor a čas na jídlo). Přestávka v práci na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby.

Má zaměstnavatel právo přestávku, na které jsem, přerušit? Má zaměstnavatel právo přestávku rozdělit do více částí?

Zaměstnavatel může přestávku v práci na jídlo a oddech rozdělit do více částí. Avšak alespoň jedna část přestávky musí trvat minimálně 15 min.

Vedoucí mi nařídila, že v práci musím zůstat déle, i když jsem měla jiné plány. Chtěla ode mě vlastně přesčas. Musí se hlásit přesčasy dopředu? Můžu je, když mi nevyhovují, odmítnout? Jak můžu argumentovat, když odmítám přesčas?

Zákoník práce v § 93 stanovuje základní pravidlo, že práci přesčas je možné konat jen výjimečně a ne kdykoliv to zaměstnavatele napadne. K nařízení přesčasu musí být zmíněný vážný provozní důvod a zaměstnanci může přesčas nařídit jen výjimečně, nikoliv pravidelně, s tím, že např. počítá, že přesčasy, které zaměstnancům nařídí, mu zajistí pokrytí běžného chodu např. prodejny a nebude tak muset nabírat další zaměstnance, či stávajícím zaměstnancům rozšířit pracovní úvazek. Za práci přesčas pak zaměstnanci náleží mzda a příplatek za práci přesčas (případně náhradní volno).

Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Na větším rozsahu se však může zaměstnavatel se zaměstnancem domluvit. Je tedy třeba pečlivě číst všechna ustanovení pracovní smlouvy a dalších dokumentů, které zaměstnanec u zaměstnavatele podepisuje, zda neobsahují souhlas s větším rozsahem práce přesčas. Do zákonem vymezeného rozsahu může zaměstnavatel práci přesčas zaměstnanci nařídit i bez jeho souhlasu a zaměstnanec nemá zákonnou možnost konání přesčasu odmítnout.

Vedoucí nás nepustí z prodejny, i když je už dávno „padla“. Říká, že jsem nestihla v běžné pracovní době svoji práci a tak ji musím dokončit. Má právo mě takto v práci zdržovat? Jak poznám, že práce, kterou mám udělat, není moc a vlastně se vůbec v mé běžné pracovní době nedá stihnout? Vždyť takhle zůstávám na prodejně někdy i dvě hodiny déle než jsem měla!

Zaměstnanci na prodejně mají pracovní smlouvu, ve které mají vymezen pracovní úvazek a zaměstnavatel je také povinen písemně je informovat o rozvrhu pracovní doby. Pokud zaměstnavatel nutí zaměstnance zůstat v práci nad stanovený úvazek a navíc v rozporu s předem daným rozvrhem pracovních směn, jde o faktické nařizování práce přesčas, za kterou zaměstnancům náleží mzda a příplatek za práci přesčas (případně náhradní volno). Zákoník práce nestanovuje žádnou dobu, ve které musí být práce přesčas zaměstnanci oznámena, praktiku oznámení těsně před koncem doby však lze považovat za rozpor s dobrými mravy.

Má zaměstnavatel právo nařídit mi pracovat o svátcích – tj. v neděli a v státní svátky? Můžu tuto práci odmítnout? Ráda bych dělala něco jiného, než byla o Vánocích zase v práci.

Zákoník práce zaměstnavateli umožňuje jednostranně nařídit práci ve svátek. Může tak však činit pouze výjimečně, zejména v případech nepřetržitého provozu. Zákoník práce však pamatuje i na zaměstnance, když pro zaměstnavatele stanovuje povinnost přihlížet při rozvrhování směn k potřebám zaměstnanců, zejména pak těch, kteří vychovávají malé děti.

Potřebuji chodit s dětmi k lékaři, také já sama se k lékaři někdy musím dostat. Může mě zaměstnavatel nutit, abych si vzala na návštěvu lékaře dovolenou nebo abych si směny vyměnila tak, že z provozu prodejny nevypadnu?

Návštěva lékaře patří mezi překážky v práci na straně zaměstnance, pro které zaměstnanci náleží náhrada mzdy (§ 191 zákoníku práce). Zaměstnanec by si však měl lékaře plánovat pokud možno tak, aby mu návštěva nezasáhla do pracovní doby. Pokud to není možné, měl by o návštěvě lékaře zaměstnavatele informovat s předstihem a překážka by měla trvat jen opravdu nezbytně nutnou dobu. Zaměstnavatel je pak povinen zaměstnanci poskytnout tzv. placené volno. Zaměstnavatel nemůže zaměstnance nutit, aby si na dobu, kdy potřebují jít nutně k lékaři, brali dovolenou.

Matky samoživitelky mají ze zákona nárok na upravení pracovní doby tak, aby se mohla starat o dítě. Jak si může zaměstnankyně toto nárokovat a zároveň si vydělat dostatek peněz, aby uživila sebe i dítě?

Zákoník práce v § 241 odst. 2 stanovuje, že požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Toto ustanovení však obsahuje problematickou podmínku „vážných provozních důvodů“, které mohou bránit tomu, aby byla pracovní doba zkrácena. Tento termín není nikde blíže vysvětlen a dává zaměstnavatelům poměrně širokou možnost, jak se z povinnosti pracovní dobu zkrátit vymluvit.

Pokud se zaměstnanec pečující o dítě se zaměstnavatelem na zkrácení úvazku dohodne, může nastat další problém v okamžiku, kdy zaměstnanec bude chtít svůj úvazek opět rozšířit na původní rozsah (např. pokud si péči o dítě zařídí jinak – pomoc babičky, školky, atp.). Zaměstnavateli totiž zákoník práce nedává povinnost zkrácený úvazek opět rozšířit. Zaměstnancům s dětmi lze tedy doporučit, aby o zkrácení úvazku žádali pouze na omezenou určitou dobu (např. na jeden rok), aby se pro případ, že budou v budoucnu opět stát o úvazek plný, nedostali do vyjednávacích potíží se zaměstnavatelem.

Pokud zaměstnanec pracuje na zkrácený úvazek, náleží mu ekvivalentně zkrácená mzda za tuto práci. Zákoník práce nezná možnost zkrácení úvazku zaměstnanci, který pečuje o dítě bez zkrácení mzdy nebo odměny za práci.

Podle pracovní smlouvy mám dělat zejména pokladní, a když nejsou lidi na pokladně, tak dokládat zboží. Teď ale po mně chtěla vedoucí také umýt záchod – to jsem odmítla. Vedoucí se netvářila nadšeně a tak jsem práci radši udělala. Mám právo tuto práci odmítnout?

Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, ve které musí být stanoveno, jaký druh práce zaměstnanec vykonává. Druh práce bývá často podrobněji specifikován v samostatném dokumentu s názvem „Náplň práce“, kde je podrobně rozvedeno, jaké činnosti vztahující se ve smlouvě označenému druhu práce bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Požadavek umytí toalet po zaměstnanci, jehož sjednaný druh práce je prodavač, doplňovač zboží je zcela v rozporu s pracovní smlouvou a tedy i zákoníkem práce a zaměstnanec má právo výkon takové práce odmítnout.

Když mám na pokladně manko, tak ho musím platit sama. Má zaměstnavatel právo ode mě manko v plné výši chtít? Stane se, že za den si prakticky nic nevydělám!

Zaměstnavatel může požadovat úhradu manka pouze v případě, že se zaměstnancem písemně uzavřel dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty. Dle § 259 zaměstnanec hradí škodu na svěřených hodnotách v plné výši. Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že je zaměstnanec povinen ji nahradit. Zaměstnanec se však může odpovědnosti za manko zprostit, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Zejména tehdy, pokud mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Dostala jsem pokutu v řádu stovek za prošlé zboží v regálech. Anebo odpovědnost za cigarety je na všech pokladních, které jsou na kase, ale doplňovány jsou někým jiným. Jsou za to srážky ze mzdy až přes tisíc korun za měsíc. Jednala jsem se zaměstnavatelem, ale odmítá od této praxe ustoupit. Za jakých podmínek je možné a v jaké výši je možné uvalovat sankce za špatně odvedenou práci?

Zaměstnavatel není oprávněn ukládat zaměstnanci pokuty za špatně odvedenou práci. Zákoník práce však počítá s tím, že pokud zaměstnanec prokazatelně způsobí zaměstnavateli škodu, může ji zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat k náhradě, a to až do výše čtyřapůlnásobku průměrného výdělku. Zaměstnavatel však musí prokázat zavinění zaměstnance

a příčinnou souvislost mezi jednáním zaměstnance a vzniklou škodou. V případě, že zaměstnanec nemá žádnou kontrolu nad doplňováním cigaret (či jiného zboží), nemůže mu být přičítána k odpovědnosti skutečnost, že některé cigarety zde chybí, pokud na jejich zmizení nemohl mít zaměstnanec sám vliv. Jiná by byla situace v případě, kdy by zaměstnavatel se zaměstnancem podepsal dohodu o ztrátě svěřených věcí (tuto dohodu obvykle zaměstnavatel zaměstnanci předkládá v situaci, kdy mu k práci propůjčuje nějaké pracovní nástroje vyšší hodnoty).

Kdo může kamery obhospodařovat? Je na užívání kamer nějaký zákonný důvod – např. že jsou potřebné pro proškolení personálu? K čemu všemu mohou být užívány? Může je užívat manažer ke sledování zaměstnanců při jejich práci?

§ 316 odst. 2 stanovuje pravidla, do jaké míry může zaměstnavatel instalací kamerového systému zasáhnout do soukromí zaměstnanců. Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Problematickým je pojem práce považovaná za zvláštní povahu činnosti zaměstnavatele, kdy běžný prodej v obchodě za takovou činnost spíše považován nebude. Pokud zaměstnavatel kamery instaluje, musí o tom zaměstnance informovat a nemůže je používat ke sledování, zda si při práci povídají, neboť to lze považovat za zakázaný zásah do soukromí zaměstnance.



MZDA

Jaká je výše mzdy v případě přesčasů? Musí být vyšší než obyčejná mzda?

Odměnu za práci přesčas upravuje § 114 zákoníku práce. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek.

Vyšší příplatek za práci přesčas mohou také sjednat odbory v kolektivní smlouvě.

Myslím, že bych měla nárok na vyšší mzdu, než mi přiznala vedoucí. Evidence hodin nesouhlasí s mými záznamy (zaměstnavatel má dvojí evidenci pracovní doby). Fakticky nám prodlužují směny, ale vedoucí prodejny nám odmítá zahrnout přepočítání kasy nebo různé dodělávky do odpracovaných hodin. Jak můžu požadovat vyplacení mzdy za všechny skutečně odpracovaný čas?

Zaměstnavatel je na základě § 96 zákoníku práce povinen vést evidenci docházky, kde musí být zaznamenána i práce přesčas. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a porizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele. Veškerá práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele dělá, musí být do evidence docházky zaznamenána (včetně oprav a dodělávek, přepočítání kasy, atp.), pokud má zaměstnanec podezření, že zaměstnavatel vede dvojí evidenci docházky, lze mu doporučit, aby se se svým podnětem obrátil na oblastní inspektorát práce, který může u zaměstnavatele provést kontrolu a sjednat nápravu. Zaměstnancům lze doporučit, aby si skutečnou docházku zaznamenali do své evidence, aby ji případně mohli inspektorátu práce poskytnout jako podklad k prošetření nezákonného jednání zaměstnavatele.

Podle pracovní smlouvy se nemůžeme bavit o mzdách a konkrétních věcech z pracovní smlouvy s dalšími kolegyněmi ani s rodinou nebo známými. Co je na tom pravdy? Můžu být za nedodržení mlčenlivosti nějak zaměstnavatelem pokutována?

Zaměstnavatelé často zaměstnance zavazují mlčenlivostí ve vztahu k výši mzdy, což však v zákoně nemá pevnou oporu. Zaměstnanci se na základě podpisu mlčenlivosti často obávají, že pokud např. kontrolnímu orgánu sdělí výši své

mzdy, poruší tím zákon. Soudy však již nejednou rozhodli o tom, že sdělení výše mzdy za účelem domáhání se práva na rovné odměňování nemůže být shledáno jako porušení zákona. Pokud zaměstnanec povinnost mlčenlivosti poruší, zákoník práce nedává zaměstnavateli žádnou právní možnost za to zaměstnance postihnout.

Kolik bych měla minimálně brát? Vím, že minimální mzda se od ledna 2016 zvyšovala na 9 900 Kč hrubého. Slyšela jsem ale, že existují nějaké skupiny povolání a podle nich by prodavačky, pokladní neměly pracovat za minimální mzdu. Co je na tom pravdy?

Výše minimální mzdy je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. V současné době činí základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 58,70 Kč za hodinu nebo 9 900 Kč za měsíc.

Ne všechny práce však mohou být konány za minimální mzdu, neboť zákoník práce a další pracovněprávní předpisy počítají s různými úrovněmi tzv. zaručené mzdy, což je mzda, která je zaručena pro výkon určitý povolání. Výše citované nařízení vlády stanovuje jednotlivé skupiny pro různé oblasti práce s různou nejnižší úrovní zaručené mzdy. Prodavačky a pokladní spadají do 2. a 3. skupiny prací, proto by jejich mzda měla být vyšší než mzda minimální.

Zaměstnavatel tvrdí, že nám zvyšuje mzdy. Přitom nám nedává peníze, dává nám totiž poukázky k nákupu ve vlastních prodejnách. Je to fér? Hodily by se mi víc peníze, než poukázky. Můžu si na to stěžovat?

Poukázky k nákupu lze považovat za formu naturální mzdy. Podmínky jejího vyplacení upravuje § 119 zákoníku práce. Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy (§ 111 zákoníku práce) nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112 zákoníku práce). Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby. Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům.

Zaměstnavatel by měl tedy nejdříve zaměstnancovu mzdu vyčíslit v penězích a po té může zaměstnanci nabídnout vyplacení části mzdy v naturáliích (v poukázkách). Pokud zaměstnanec s vyplacením mzdy v naturáliích nesouhlasí, je zaměstnavatel povinen vyplatit mu mzdu v penězích.

Je na mě uvalená exekuce. Na jakou část mzdy mi exekuce nemůže sáhnout?

Nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách), ve znění pozdějších předpisů stanovuje tzv. nezabavitelnou částku, která se však skládá z více částí a záleží na konkrétním individuálním případě, na základě jakých skutečností bude tato částka vypočtena.

Základní částka, která nesmí být podle § 278 občanského soudního řádu sražena povinnému z měsíční mzdy, je rovna úhrnu dvou třetin součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu podle zvláštního právního předpisu (dále jen „nezabavitelná částka“) na osobu povinného, a jedné čtvrtiny nezabavitelné částky na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné. Částka normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu se stanoví pro byt užívaný na základě nájemní smlouvy v obci od 50 000 do 99 999 obyvatel. Na manžela povinného se započítává jedna čtvrtina nezabavitelné částky, i když má samostatný příjem. Na dítě, jež manželé společně vyživují, se započítává jedna čtvrtina nezabavitelné částky každému manželovi zvláště, jsou-li srážky prováděny ze mzdy obou manželů. Jedna čtvrtina nezabavitelné částky se nezapočítává na žádného z těch, v jejichž prospěch byl nařízen výkon rozhodnutí pro pohledávky výživného, jestliže výkon rozhodnutí dosud trvá.

Manžel je v exekuci a už spolu nežijeme. Nesu nějakou odpovědnost za jeho exekuci? Může být z mé mzdy něco strháváno?

I když spolu manželé nežijí a nejsou rozvedeni, mají stále společné jmění manželů, jehož součástí je vše, co nabyt jeden z manželů nebo oba manželé společně za trvání manželství, a to včetně zisku z výlučného majetku jednoho z manželů. Do společného jmění manželů jsou zahrnuty i dluhy jednoho z manželů. Exekucí tedy může být postižen i druhý manžel, přestože již s manželem nežije, a to i v případě, že rozlučka trvá i několik let. Exekutor má v takovém případě možnost nařídit exekuci na plat tohoto manžela. Manželům, kteří spolu nežijí lze tedy doporučit, aby své majetkové poměry upravili

ideálně dohodou posvěcenou soudním rozhodnutím, neboť ani notářem sepsaná smlouva o rozdělení společného jmění manželů nemusí být zárukou toho, že exekuce po rozluce nepostihne i druhého manžela.



PROPUŠTĚNÍ

Dostala jsem vytýkací dopis. Jak se můžu bránit?

Vytýkacím dopisem zaměstnavatel upozorňuje zaměstnance na možnost výpovědi z důvodu buď neuspokojivých pracovních výsledků (§ 52 písm. f) zákoníku práce) nebo z důvodu soustavně méně závažného porušování pracovních povinností (§ 52 písm. g) zákoníku práce).

Vytýkací dopis musí mít písemnou formu a musí být doručen do vlastních rukou, což se často děje formou osobního předání na pracovišti. Ve vytýkacím dopise musí zaměstnavatel přesně vymežit, v čem konkrétně spatřuje neuspokojivé výsledky či porušení pracovních povinností a musí zaměstnanci stanovit lhůtu k nápravě. Pokud toto zaměstnavatel nesplní, nebo neumožní zaměstnanci nápravu, nemůže přikročit k následné výpovědi.

Pokud zaměstnanec s obsahem vytýkacího dopisu nesouhlasí, lze doporučit, aby na něj písemně reagoval, neboť tato reakce může následně sloužit jako podklad pro případné rozhodování soudu o platnosti výpovědi.

Jak jednoduché/složitě je propustit mě? Zaměstnavatel nepočítá s tím, že by se o pracovních podmínkách vyjednávalo. Spíše argumentuje, že když se člověku nelíbí, může jít – na mé pracovní místo již čekají další. Můžu se nějak bránit?

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bezdůvodně, ale pozve ze zákonem vymezených důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce, kterými jsou:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských

služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,

f) 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,

g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Pokud nemá zaměstnavatel žádný z uvedených důvodů, nemůže fakticky zaměstnanci dát výpověď. Zaměstnavatelé však v některých případech u nepohodlných zaměstnanců sahají k vyhledávání záminek k upozornění na to, že zaměstnanec nedosahuje uspokojivých pracovních výsledků, případně porušuje nějakou za svých zaměstnaneckých povinností a dávají těmto zaměstnancům tzv. vytýkací dopisy jako předzvěst chystané výpovědi. Vytýkací dopis však musí splňovat určité náležitosti a musí dát zaměstnanci možnost k nápravě.



KDE HLEDAT POMOC

V práci máme odbory. Ale manažer prodejny v poslední době začal vyhrožovat a byl by nejradší, kdyby tady odbory skončily. Co s tím můžeme dělat?

Zaměstnanci se mohou obrátit s podnětem k prošetření na oblastní inspektorát práce, k zajištění důkazů je v takovém případě možné i pořízení záznamu, kterýžto budou moci zaměstnanci jakožto slabší strana sporu použít v případném soudním řízení.

Kde mohu dostat nějakou pomoc, když mám problémy na pracovišti?

Zaměstnanci se mohou v případě potřeby obrátit o radu na tyto instituce:

- a) Odborová organizace, která působí přímo u zaměstnavatele.
- b) Oblastní inspektorát práce, který poskytuje poradenství v pracovněprávních oblastech, může také přijmout podnět k prošetření podmínek u zaměstnavatele a uložit nápravná opatření.
- c) Veřejný ochránce práv může zaměstnancům poradit a pomoci v případech podezření, že se zaměstnavatel dopouští nějaké formy diskriminace.
- d) Advokát je vhodnou volbou v případě, kdy se zaměstnanec rozhodne řešit svůj pracovněprávní problém soudní cestou. Pokud se obává, že na zaplacení advokáta nebude mít dost finančních prostředků, může využít služeb pro bono advokátů, kteří lidem bez finančních prostředků poskytují právní pomoc bez nároku na honorář. S hledáním vhodného advokáta pak může pomoci např. Pro bono aliance.

PŘIPOJTE SE K ODBORŮM! **OSPO STOJÍ NA VAŠÍ STRANĚ**

Odborový svaz pracovníků obchodu (OSPO) se snaží zajistit a zlepšovat pracovní, mzdové, profesní, materiální a sociální podmínky svých členů a členek vůči státním orgánům, zaměstnavatelům, zaměstnavatelským svazům a sdružením. K tomu využívá především prostředků kolektivního vyjednávání a dvoustranných jednání. Pro své členy a členky zajišťuje bezplatnou poradenskou činnost v otázkách pracovněprávních, mzdových, sociálních, zaměstnanosti, v problematice kolektivního vyjednávání a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Poskytuje bezplatnou právní pomoc a zastoupení před soudem v případech oprávněných zájmů členů a členek a uplatňuje kontrolu odborů nad dodržováním pracovněprávních předpisů.

Najdete nás na:

www.ospo.cz

facebook.com/odbory

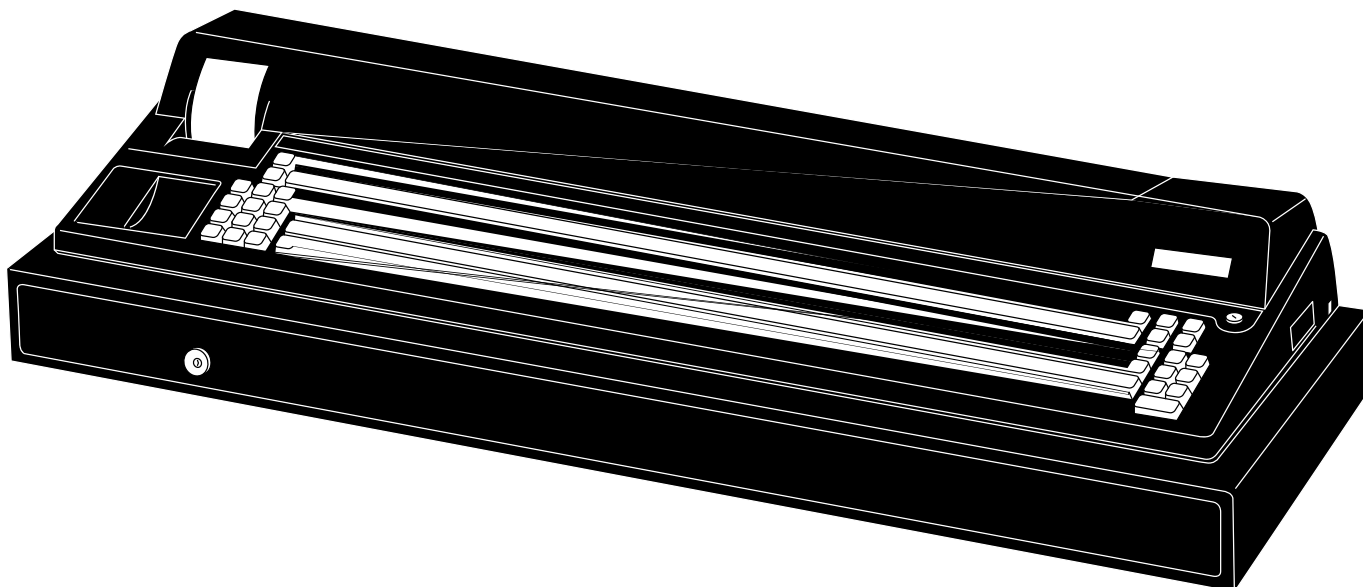
twitter.com/odboryOSPO

Můžete nám psát na: **ospo@ospo.cz**

nebo volat na **224 142 728**

Výzkum o práci žen v obchodě a další informace na:

www.mkc.cz/zenyapokladnou





Jsem prodavačka. Jsem pokladní. A znám svá práva
Právní minimum pro pracující v obchodě
Právní rady vychází z právních předpisů platných ke dni 17. 4. 2016

Vydalo: Multikulturální centrum Praha, z.s., 2016

Autorka: Mgr. Jana Koukalová

Grafická úprava: Vasil Artamonov

Leták vznikl v rámci projektu „Ženy za pultem.
Proměny práce a pracovních podmínek domácích
a zahraničních pracovníků v obchodu“
Realizátoři projektu: Multikulturální centrum Praha, z. s.,
Fakulta humanitních studií, Univerzita Karlova v Praze

Kontakt: **infocentrum@mkc.cz**

Více na: **www.mkc.cz/zenyapokladnou**

Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu
Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů.
Prostřednictvím Norských fondů přispívá Norsko ke snížení
sociálních a ekonomických rozdílů a posílení vzájemné spolupráce
v Evropě. Podporuje především ochranu životního prostředí, výzkum
a stipendia, rozvoj občanské společnosti, péči o zdraví, děti, rovnost
žen a mužů či zkvalitnění justice. Program Dejme (že)nám šanci
podporuje rovné příležitosti žen a mužů v pracovním i osobním
životě a prevenci a pomoc obětem domácího násilí v České republice.
Spravuje ho Nadace Open Society Fund Praha, která od roku 1992
rozdělí hodnoty otevřené společnosti a demokracie v České republice.

