

# Řízení a kontrola ve veřejné správě

Pracovně právní vztahy ve VS

# Pracovně-právní vztah

- Vztah zaměstnance, který vykonává práci a zaměstnavatele, který mu práci přiděluje.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- **Pracovní poměr**
  - Pracovní smlouva
  - **Jmenování** - pouze u vedoucích organizačních složek státu, ředitelů státních podnikatelských subjektů, vedoucích příspěvkových organizací a ředitelů školských právnických osob
    - na dobu určitou (1 – 3 roky), prodloužení max. 3x
    - na dobu neurčitou – odstupné
- **Dohoda o práci konané mimo pracovní poměr** – DPP, DPČ

# Pracovní smlouva

- Dvoustranné právní jednání upravené ZP.
- Pracovní smlouva musí obsahovat
  - druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
  - místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
  - den nástupu do práce
- Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.
- **Zkušební doba**
  - je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než
    - 3 (4) měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36)
    - 6 (8) měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36) u vedoucího zaměstnance.

# Povinnosti při pracovním poměru

## – **Zaměstnavatel** je povinen:

- přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy,
- platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat,
- vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a
- dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.

## – **Zaměstnanec** je povinen podle pokynů zaměstnavatele:

- konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a
- dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

- Pro pracovní poměr založený jmenováním platí ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou.

# Ukončení pracovního poměru

- Pracovní poměr může být rozváznán jen
  - dohodou,
  - výpovědí,
  - okamžitým zrušením,
  - zrušením ve zkušební době.
  
- Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance.

# Dohoda o ukončení pracovního poměru

- Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.
- Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.
- Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

# Výpověď

- Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.
- Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.
- Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.
- Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymežit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
- Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.
- Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí zpravidla nejméně 2 měsíce.
- Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.
- Výpovědní doba zpravidla začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

# Výpověď daná zaměstnavatelem

- ruší-li se **zaměstnavatel** nebo jeho část,
- **přemístí-je-li se zaměstnavatel** nebo jeho část,
- 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,
- **nesmí-li zaměstnanec** podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských 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,
- **pozbyl-li zaměstnanec** vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **dlouhodobě zdravotní způsobilost**,
- **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 zaměstnancem vykonávané práci; 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 porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci **písemně upozorněn na možnost výpovědi**,
- poruší-li zaměstnanec **zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance** stanovenou v § 301a.



# Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

- **Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době**, to je
  - v době, kdy je zaměstnanci nařízena **karanténa** nebo je 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,
  - při **výkonu vojenského cvičení nebo služby** v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,
  - v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro **výkon veřejné funkce**,
  - v době, kdy je zaměstnankyně **těhotná** nebo kdy zaměstnankyně **čerpá mateřskou dovolenou** nebo kdy zaměstnanec **čerpá otcovskou dovolenou** anebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
  - v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb **dočasně nezpůsobilým pro noční práci**,
  - v době, kdy zaměstnanec poskytuje **dlouhodobou péči v případech podle zákona o nemocenském pojištění, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let** nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.
- Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

# Odstupné

- Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně
  - jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
  - dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
  - trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
  - součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.
- Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

# Určení platu

- Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel, není-li stanoveno jinak, a to podle ZP, nařízení vlády a v mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu.
- Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví ZP a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.
- Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo který je vedoucím organizační složky státu nebo územního samosprávného celku (dále jen "vedoucí organizační složky"), určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.
- Obdobně se postupuje u zástupce vedoucího zaměstnance podle věty první, pokud není pracovní místo tohoto vedoucího zaměstnance dočasně obsazeno, nebo pokud vedoucí zaměstnanec práci přechodně nevykonává.

# Platové tarify

- Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro **platovou třídu a platový stupeň**, do kterých je zařazen, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.
- Zaměstnavatel zařadí zaměstnance **do platové třídy podle druhu práce** sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací.
- Zaměstnavatel zařadí vedoucího zaměstnance **do platové třídy podle nejnáročnějších prací**, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává.
- Zaměstnavatel zařadí zaměstnance **do platového stupně podle doby dosažené praxe**, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby (dále jen "započitatelná praxe").
- Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních. Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru.

# Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

- zařazení prací do platových tříd v souladu s charakteristikami platových tříd odstupňovanými podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce,
- kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd,
- způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd,
- podmínky pro určení započitatelné praxe,
- podmínky pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce; výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen

# Tabulka platových tarifů

Stupnice  
platových tarifů  
podle platových  
tříd a platových  
stupňů pro  
zaměstnance -  
úředníci

Platový stupeň	Počet let započítané praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	12140	13040	13990	15020	16130	17350	18680	20130	21710	23390	25280	27250	29410	31770	34340	37130
2	do 2 let	12510	13460	14450	15540	16720	17970	19320	20850	22440	24220	26160	28200	30460	32890	35570	38460
3	do 4 let	12920	13920	14930	16050	17270	18580	20000	21580	23250	25080	27130	29220	31550	34090	36850	39840
4	do 6 let	13340	14360	15450	16590	17880	19230	20700	22330	24060	25980	28070	30230	32660	35300	38190	41280
5	do 9 let	13810	14850	15970	17160	18480	19890	21420	23120	24910	26890	29060	31330	33840	36570	39560	42760
6	do 12 let	14280	15350	16490	17740	19120	20560	22170	23950	25780	27820	30100	32450	35050	37870	40980	44300
7	do 15 let	14740	15890	17070	18360	19770	21290	22930	24780	26720	28820	31180	33620	36300	39250	42460	45910
8	do 19 let	15240	16420	17660	18980	20460	22030	23720	25650	27660	29840	32280	34840	37610	40660	44030	47580
9	do 23 let	15750	16970	18260	19640	21180	22800	24570	26550	28630	30910	33420	36070	38970	42160	45620	49310
10	do 27 let	16320	17570	18890	20320	21930	23600	25400	27500	29660	32000	34620	37380	40390	43670	47290	51080
11	do 32 let	16850	18140	19550	21030	22710	24440	26340	28510	30720	33170	35880	38720	41840	45270	49000	52980
12	nad 32 let	17440	18780	20230	21750	23510	25290	27260	29520	31820	34370	37170	40120	43370	46910	50770	54920

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

# Příplatek za vedení

- Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce.
- Příplatek za vedení přísluší také:
  - zástupci vedoucího zaměstnance, který trvale zastupuje vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti, je-li toto zastupování u zaměstnavatele upraveno zvláštním právním předpisem nebo organizačním předpisem, a to v rámci rozpětí příplatku za vedení stanoveného pro nejbližší nižší stupeň řízení, než přísluší zastupovanému vedoucímu zaměstnanci,
  - zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, a to od prvního dne zastupování. Příplatek přísluší za stejných podmínek stanovených pro zastupovaného vedoucího zaměstnance.

# Příplatek za vedení

Stupeň řízení	Výše příplatku za vedení v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen
<b>1. stupeň řízení</b> Vedoucí zaměstnanec, který řídí práci podřízených pracovníků.	5 až 30
<b>2. stupeň řízení</b> Vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení nebo vedoucí zaměstnanec – statutární orgán, který řídí práci podřízených zaměstnanců.	15 až 40
<b>3. stupeň řízení</b> Vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení, nebo vedoucí zaměstnanec-vedoucí organizační složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení	20 až 50
<b>4. stupeň řízení</b> Vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec-vedoucí organizační složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, náměstek člena vlády, vedoucí Kanceláře prezidenta republiky, vedoucí Kanceláře Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Senátu Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Veřejného ochránce práv, finanční arbitr, a ředitel Ústavu pro studium totalitních režimů	30 až 60
Zaměstnanci, který není vedoucím zaměstnancem, avšak je podle organizačního předpisu oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, přísluší podle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 15 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.	



# Další formy příplatků a odměny

- Příplatek za noční práci
- Příplatek za práci v sobotu a v neděli
- Plat nebo náhradní volno za práci přesčas
- Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- Zvláštní příplatek – mimořádná neuropsychická zátěž, ohrožení života apod.
- Příplatek za rozdělenou směnu
- Osobní příplatek
- Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah
- Specializační příplatek pedagogického pracovníka
  
- **Odměna** - Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.
  
- **Cílová odměna** - za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná, může zaměstnavatel zaměstnanci, který se na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu..
  
- **Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek**

# Platový výměr

- Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný.
- V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Termín a místo výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.
- Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, vydá platový výměr orgán příslušný k určení jeho platu.

# Dohoda o práci konané mimo pracovní poměr - DPP

## – Dohoda o provedení práce (DPP)

- rozsah práce nepřesáhne 300 hodin v kalendářním roce
- práce konaná u jednoho zaměstnavatele
- může být více dohod (300 hodin) u rozdílných zaměstnavatelů v témže roce
- DPP do 10.000 CZK hrubé mzdy bez odvodů, jen srážková daň (do této částky jste povinni si hradit zdravotní pojištění sami pokud nejste studenti, absolventi školy) – do 30.6.2024
- O 1. 7. 2024 - dva limity, při jejichž překročení bude zaměstnavatel povinen odvést pojistné
  - limit je stanoven na 25 % průměrné mzdy (aktuálně pro rok 2024 tedy 10 500 Kč), a to v případě práce na jedné smlouvě DPP
  - limit činí 40 % průměrné mzdy (tedy 17 500 Kč) a platí pro zaměstnance, kteří pracují na více smluv DPP souběžně
- musí být uzavřena písemně a musí obsahovat dobu, na kterou se uzavírá, vymezení práce, místo, kde bude práce vykonávána, předpokládaný rozsah pracovních hodin, odměnu a možnost zrušení smlouvy
- sčítací režim

# Dohoda o práci konané mimo pracovní poměr – DPČ

## – Dohoda o pracovní činnosti DPČ

- rozsah práce přesáhne 300 hodin
- sjednaný rozsah práce nesmí však přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tzn. max 80 hodin/měsíc, resp. ekvivalent 0,5 úvazku na jednu činnost
- v dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.
- způsob zrušení dohody lze sjednat.
- není-li sjednán, lze ji zrušit dohodou nebo jednostranně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní lhůtou
- je nutné uvést výši smluvené odměny. Ta nesmí být nižší, než je státem stanovená minimální mzda. Pro rok 2024 tedy 18 900 Kč za měsíc, respektive 118,13 Kč hrubé mzdy za hodinu práce.

# Změny od 1.1.2024 I.

- **Minimální a zaručená mzda:** Od ledna 2024 platí, že hodinová mzda na DPP **nesmí být nižší** než minimální hodinová mzda v daném období. Pokud je sjednána nižší hodinová odměna (bez započtení odměn za práci přesčas, svátky, noční směny, víkendy nebo za práci ve ztíženém pracovním prostředí), **rozdíl je třeba doplatit**.
- **Home office a práce na dálku:** Vybrané skupiny zaměstnanců (těhotné ženy, lidé pečující o dítě mladší 9 let věku nebo o osobu dlouhodobě závislou) mohou **požádat o režim práce na dálku**. Při něm zaměstnanci nově náleží i teoretická **náhrada nákladů** s tím spojených.

Režim home-office písemně ošetřit ve smlouvě – anebo zdůvodnit, proč je zamítnuto. Náklady spojené s prací na dálku se hradí buď **ve skutečné výši**, jako **paušální částka**, nebo je sjednáno, že náhrada nákladů zaměstnanci **nepřísluší**.

# Změny od 1.1.2024 II.

- **Dovolená:** Dohodářům nově vzniká **nárok na dovolenou**. Ten vznikne, pokud u jednoho zaměstnavatele odpracovali **alespoň 80 hodin** v průběhu kalendářního roku a dohoda trvala **nepřetržitě alespoň 4 týdny**, tj. 28 kalendářních dnů.

Počítá se i s více dohodami, které na sebe nepřetržitě navazují (dokonce i v kombinaci DPP a DPČ). Pokud u zaměstnavatele dohodář skončí a dovolenou nevyčerpá, budete muset být **proplacena jako náhrada ve výši průměrného výdělku**.

# Změny od 1. 7. 2024

- **Centrální evidence dohod:** Zaměstnavatel musí **všechny DPP hlásit** České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ). Cílem centrální evidence je sledování limitů pro **povinné odvody** a zamezení práce načerno.

Evidenci podléhají i **smlouvy uzavřené před 1. 7. 2024**, které jsou po tomto datu **nadále aktivní**. Zaměstnanec může pracovat na DPP i pro jiné firmy, v evidenci se vychází z jeho prohlášení.

- Od července 2024 je pro zaměstnavatele dále povinnost do 20. dne následujícího měsíce **oznámit výši příjmů všech zaměstnanců na DPP** – i kdyby jejich příjmy byly v předchozím měsíci nulové nebo nedosáhly rozhodné výše pro odvody.

# Změny od 1. 1. 2025

- Původní návrh novely pracoval se změnami pravidel pro odvody pojistného již v roce 2024. Nakonec došlo nejen k posunu těchto změn až na leden 2025, ale také úpravě jejich nastavení.
  - valorizace minimální mzdy a zrušení zaručené mzdy
  - podpora kolektivního vyjednávání
  - samorozvrhování pracovní doby a zrušení rozvrhu dovolené
  - dohodáři: odměna za práci v noci nebo o víkendu
  - prodloužení zkušební doby aj.



# Plánování rozpočtů

- zohlednit celou výši platů
- zohlednit jednotkové sazby za hodinu práce
- zohlednit počet hodin za vykonanou práci
- zohlednit odvody
- zohlednit plánované i neplánované náklady fluktuace zaměstnanců

# Zdroje, doporučená literatura

- Pichrt, J. a kol.: Pracovní právo. C.H.Beck, 2021.
- Jouza, J.: Pracovní právo v kostce. Ústav práva a právní vědy, 2016.
- [Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce](#)
- [Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě](#)
- <https://www.cssz.cz/web/cz/zmeny-u-dpp-od-1.-7.-2024>
- <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zmeny-v-zakoniku-prace-co-uz-se-vi-co-se-blizi-s-flexibilni-novelou-mame-reseni-pro-hr>