

VNITŘNÍ PŘEDPIS ZAMĚSTNAVATELE

JUDr. LADISLAV JOUZA

Při různých setkáních s přáteli anebo i s bývalými spolupracovníky se často dozvídáme, že v některých firmách mají šestitýdenní dovolenou, vyšší mzdové příplatky nebo další pracovníprávní výhody. Pak nám na mysli vytane otázka, jak je to možné, když pracovníprávní předpisy takové výhody výslovně neuvádějí.

Přesto je něco podobného možné. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále ZP), opravňuje zaměstnavatele (firmu) k tomu, aby upravoval práva zaměstnanců **vlastním vnitřním předpisem**, který rozšiřuje práva zaměstnanců nad zákonné meze.

POVAHA VNITŘNÍHO PŘEDPISU

„Pravidla hry“ jsou určena v § 305 ZP. Za vnitřní předpis se považuje pouze takový dokument, kterým zaměstnavatel stanoví práva zaměstnanců výhodněji než ZP. Zejména se jedná o mzdová a platová práva zaměstnanců, poskytování pracovního volna, vyšší odstupné, o náhradu mzdy i za první tři dny pracovní neschopnosti, delší dovolenou nad zákonný čtyřtýdenní rozsah apod. Základním znakem vnitřního předpisu je, že zaměstnanci mohou práva v něm uvedená uplatňovat v krajním případě (nevyhoví-li zaměstnavatel) u soudu jako v případě ostatních nároků vyplývajících ze ZP. To u ostatních vnitřních předpisů zaměstnavatele, které nejsou vydávány podle § 305 ZP, nepřichází v úvahu.

Vnitřní předpis musí být písemný a v souladu s právními předpisy, nesmí být vydaný se zpětnou účinností, práva v něm musejí být stanovena před začátkem výkonu práce. Vydává se nejméně na dobu jednoho roku, ale práva týkající se odměňování mohou být i na dobu kratší. **Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s vydáním vnitřního předpisu, jeho změnou nebo zrušením nejpozději do 15 dnů.** Vnitřní předpis patří mezi legislativní opatření, které **zaměstnavatel vydávat nemusí.**

V současné ekonomické situaci, kdy firmy volají po pracovnících, může být vnitřní předpis a v něm uvedená širší práva pro zaměstnance vhodným „lákadlem“.

PLATNOST A ÚČINNOST

ZP v § 305 výslovně **zakazuje zaměstnavatelům, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem.** Pokud by se zaměstnavatel některým ustanovením odchýlil od tohoto zákazu, nepřihlíží se k němu. Jednalo by se o právní jednání zdanlivé, nicotné, jako by se „nic nestalo“. *Když by například zaměstnavatel chybně uvedl ve vnitřním předpise povinnost zaměstnance, aby nastoupal do zaměstnání v určenou dobu, a zaměstnanec by to nedodržel, nemůže zaměstnavatel z takového jednání vyvozovat právní důsledky. Je to jednání, k němuž se nepřihlíží.*

PRÁVA A NÁROKY ZŮSTÁVAJÍ

Zrušení vnitřního předpisu zaměstnavatelem nemá vliv na trvání a uspokojení práv zaměstnance. **Zejména se jedná o mzdová práva, která zrušením předpisu nezanikají.** Zaměstnanec je může uplatňovat v promlčecí lhůtě. Právo upravené v pracovníprávní





ních vztazích se promlčí, jestliže nebylo vykonáno v době stanovené v občanském zákoníku. Promlčecí doba je tříletá a běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé.

Zrušením vnitřního předpisu ovšem nezanikají nejen mzdová nebo platová práva zaměstnanců, ale ani další pracovněprávní nároky, které byly v předpisu uvedeny, například nárok na delší dovolenou u tzv. podnikatelských subjektů.

PŘÍKLAD

Zaměstnavatel uvedl ve vnitřním předpise vydaném na začátku roku, že zaměstnanci mají nárok na šestitýdenní dovolenou, ale před letní sezonou předpis zrušil. Zaměstnanci tak neměli možnost si delší dovolenou vyčerpat. Jejich právo na delší dovolenou se tak „přeměnilo“ v peněžitý nárok, který může zaměstnanec uplatňovat v obvyklé promlčecí době.

PRÁVO SI VYBERE ZAMĚSTNANEC

Může se stát, že mzdové právo zaměstnance (např. osobní příplatek nebo odměny) upravuje současně smlouva (kupříkladu kolektivní) a vnitřní předpis. Tento postup by neměl být u zaměstnavatele pravidlem, ale přesto řešení podle § 307 odstavec 2 ZP existuje. **Výběr práva (nároku) je na straně zaměstnance.**

Protože z předpisu vyplývají individuální pracovněprávní nároky pro jednotlivé zaměstnance, může jeho obsah kontrolovat inspektorát práce.

MZDOVÁ PRÁVA

Velký význam má vnitřní předpis při úpravě mzdových práv. Je plně v pravomoci zaměstnavatele, aby v tomto předpise stanovil vyšší mzdová práva (nároky), než jsou uvedené v ZP. Zejména se jedná o všechny mzdové nároky, které jsou uváděny v ZP dikcí „nejméně“, to znamená v podobě určující minimální rozsah. Vnitřní předpis tyto nároky může zvyšovat. Jedná se např. o příplatek za práci přesčas, v sobotu a v neděli, v noci, ve svátek apod. **Tak se uplatňuje zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ v praxi.** Práva uvedená ve vnitřním předpisu nesmějí však být v rozporu s právními předpisy, jinak by byla tato část předpisu neplatná. Ostatní části by však platily. Neplatná by rovněž byla ta část vnitřního předpisu, v níž by byla práva upravena odchylně od ZP.

Bude-li zaměstnavatel upravovat v předpise výhody (benefity), musí brát v úvahu zákaz diskriminace a dodržovat zásadu rovnosti. *Není možné, aby pro určitý okruh zaměstnanců byla stanovena v předpise např. náhrada mzdy při překážce v práci a u dalších zaměstnanců, aniž by to bylo odůvodněno zvláštní povahou práce a pracovních podmínek, nárok nebyl.*

DAŇOVÉ NÁKLADY

Práva zaměstnanců uvedená ve vnitřním předpisu jsou daňově uznatelné náklady podle zákona o daních z příjmu. **Jedná se např. o vyšší odstupné nad zákonný limit, větší rozsah dovolené, odchodné při odvolání z vedoucího místa, různé druhy mzdových příplatků a zvýhodnění, úhradu vstupních lékařských prohlídek, náklady zaměstnavatele na rekvalifikaci nebo zvýšení či prohloubení kvalifikace apod.** Znamená to, že jestliže zaměstnavatel zvýší některý mzdový příplatek, např. za

práci přesčas, nad limit stanovený ZP (nad 25 %), jedná se o daňově uznatelný náklad.

Poskytovat pracovněprávní nároky nad zákoníkem stanovený limit nejsou oprávněny jen tzv. podnikatelské subjekty. Vyšší nároky, např. platové, jsou však u nepodnikatelských subjektů limitovány rozpočtovými prostředky. Jedná se o zaměstnavatele, jejichž platové prostředky jsou kryty z veřejných rozpočtů, jako např. organizační složky státu, územní samosprávné celky, rozpočtové subjekty apod. ■

Autor článku je expertem v oblasti pracovního práva, advokátem a rozhodcem pracovních sporů.

NEJVYŠŠÍ FLUKTUACE JE NA VÝROBNÍCH POZICÍCH

Průměrná fluktuace v ČR se pohybuje v rozmezí 14–16 %, nicméně za zdravou fluktuaci ve společnosti bývá považována hodnota mezi 5–7 %. Na trhu práce se ale běžně potkáváme se společnostmi, které se potýkají s fluktuací kolem 100 % ročně. Vysoká fluktuace omezuje fungování společnosti a její rozvoj, znamená ztrátu know-how, nízkou motivaci zaměstnanců a vysoké náklady na nábor a zaučení nových zaměstnanců. Ty se pohybují od 20 000 Kč výše na jednoho zaměstnance a mohou přesáhnout i stovky tisíc, podle kvalifikace a náročnosti vyhledání a zaučení. Velká výrobní firma s tisíci zaměstnanci a roční fluktuací 30 % může mít měsíční náklady fluktuace vysoko přes milion Kč.

Nejvyšší fluktuace je především na výrobních pozicích s nižší úrovní mezd, na vysoce žádaných pozicích nebo na pozicích, kde dominují především mladí lidé s krátkou praxí: dělník/operátor výroby, operátor logistiky/skladník/řidič VZV/řidič, kuchaři, čističi, prodavači, technici, mechanici, kvalifikovaná obsluha strojů, programátoři/IT specialisté.

Věk je při fluktuaci klíčovým faktorem. Lidé do 30 let mají více než pětkrát vyšší fluktuaci než lidé nad 40 let. Lidé nad 50 let mají fluktuaci minimální. Jednoznačně to souvisí s motivací generace Y získávat zkušenosti, rozvíjet se, s potřebou časté změny a absencí závazků. Naopak lidé nad 50 let preferují větší pracovní stabilitu.

Nejkritičtější bývá období zkušební doby a potom do jednoho roku ve společnosti, kdy podle zkušeností odchází 65 % zaměstnanců. Rozhodující bývá formalizovaný plán adaptace nováčků, nastavení cílů pro zkušební dobu i po ní, jejich vyhodnocování a správná komunikace a motivace.

Finance jsou nejdůležitější faktor motivace, ale není jediný. Zaměstnanec před změnou práce posuzuje několik hlavních kritérií a ostatní pozitivita často převáží vyšší mzdy v jiné společnosti. Pro pozice ve výrobě a manuální profese bývá důležitá vzdálenost do zaměstnání, náročnost práce a pracovní prostředí, u kancelářských pozic dominuje poptávka po osobním rozvoji, získávání zkušeností, dobrém kolektivu a možnosti časové flexibility.

(Zdroj: ManpowerGroup)

