

Vybrané kap. z práva

Pracovní právo

Marie Sciskalová



OSNOVA

- Pracovní poměr
- Pracovní smlouvy
- Formy prac.smlouvy
- Povinné náležitosti pracovní smlouvy
- Vznik, změna a zánik prac. poměru
- Zkušební doba
- Trvání pracovního poměru
- Další ujednání v prac.smlouvě



PRACOVNÍ POMĚR

Pracovní poměr je typickým základním pracovněprávním vztahem.

Základní práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance jsou vzájemná (povinnosti jednoho subjektu odpovídají právům subjektu druhého)

a jejich základem je tzv. **pracovní závazek**, shodný pro všechny pracovní poměry.



Patří do něj (38 ZPr) povinnost:

- **zaměstnavatele přidělovat** zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli umožnění výkonu sjednané práce,
- **zaměstnavatele poskytovat** zaměstnanci mzdu (plat) za vykonanou práci a právo zaměstnance požadovat výplatu mzdy (platu) za vykonanou práci,
- **zaměstnance vykonávat** osobně pro zaměstnavatele práci podle jeho pokynů a právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci osobní výkon sjednané práce

další povinnosti upravené v 301 až 304 ZPr.



Pracovní poměr může **vzniknout** dvěma způsoby, a to:

- sjednáním pracovní smlouvy,
- jmenováním na vedoucí pracovní místo.

Základním způsobem je sjednání pracovní smlouvy,

jmenování lze použít jen v případech stanovených ve zvláštních předpisech nebo v ZPr.

PRACOVNÍ SMLOUVA

Na základě **pracovní smlouvy vzniká pracovní poměr ve všech případech**, kdy ZPr. výslovně nevyžaduje jmenování na vedoucí pracovní místo.

Před vznikem pracovního poměru se uchazeč o práci podrobí vstupní lékařské prohlídce, které je pro pracovní poměr zcela nezbytná;

pokud ji fyzická osoba neabsolvuje, je ze zákona **považována za zdravotně nezpůsobilou, zaměstnavatel ji tedy nemůže přijmout**

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.



Před uzavřením pracovní smlouvy
zaměstnavatel seznámí budoucího
zaměstnance **s právy a povinnostmi,**
které by pro něj z pracovní smlouvy vplynuly,
s pracovními podmínkami a podmínkami
odměňování;

Příp. s povinnostmi, které se vztahují podle
zvláštních předpisů k práci, na niž má osoba být
přijata (31 ZPr).



FORMY PRACOVNÍ SMLOUVY

Pracovní smlouva **musí být** uzavřena **písemně**

(§ 34 odst. 2 ZPr).

Jedno vyhotovení smlouvy zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

Pokud **zaměstnavatel poruší** svou povinnost sjednat pracovní smlouvu se zaměstnancem písemně, je podle ObčZ smlouva **neplatná**,

vada formy však může být dodatečně **zhojena** (§ 582 odst. 1 ObčZ).



POVINNÉ NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY

musí být obsaženy v každé pracovní smlouvě, jinak by nemohla být platná.

Jde o:

- druh práce,
- místo či místa výkonu práce,
- den nástupu do práce.

(34 odst. 1 ZPr).



ZKUŠEBNÍ DOBA

(§ 35 ZPr) slouží a umožňuje jednoduché a rychlé rozvázání pracovního poměru, pokud kterýkoliv ze subjektů pracovního poměru dojde v době jejího trvání k závěru, že mu tento pracovní poměr nevyhovuje.

Aby bylo možno takové možnosti využít, musí být zkušební doba výslovně sjednána **v písemné smlouvě** (podmínka platnosti)



ZKUŠEBNÍ DOBA

Ize sjednat ve smlouvě **na dobu určitou** (v tomto případě **platí, že nelze sjednat zkušební dobu delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru**).

Je možné ji sjednat maximálně na dobu **3 měsíců**,

pouze u vedoucích zaměstnanců je připuštěno sjednání až na **6 měsíců**



DOBA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr může být sjednán jak na **dobu neurčitou**, tak na **dobu určitou**.

Nemusí být v pracovní smlouvě výslovně řešena;

platí pravidlo, že **pracovní poměr je považován za sjednaný na dobu neurčitou, pokud nebyla výslovně sjednána doba jeho trvání.**



DOBA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

na dobu určitou **nesmí přesáhnout 3 roky**.

Dalším omezením je to, že ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být doba určitá **opakována nejvýše dvakrát**, přičemž se za opakování považuje i prodloužení smlouvy.

Se zmíněným prvním pracovním poměrem to znamená, že lze uzavřít **nejvýše tři pracovní poměry na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami**. Poté už jen smlouvu na dobu neurčitou



Další ujednání v pracovní smlouvě

může obsahovat ujednání o dalších otázkách, které chtějí zaměstnanec a zaměstnavatel řešit.

Např.:

- souhlas zaměstnance s **vysíláním na pracovní cesty** mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě
- konkurenční doložka
- zvláštní úprava **pracovní doby**, kratší pracovní doba (částečný úvazek)



Jmenování

S některými **vedoucími zaměstnanci zaměstnavatel neuzavírá pracovní smlouvu, ale jejich pracovní poměr je založen jmenováním**

(na rozdíl od smlouvy jde o jednostranné právní jednání **v případech, kdy tento způsob založení pracovního poměru vyžaduje zákon** (zvláštní zákon nebo ZPr).

Např. školský zákon, zákon o obcích, zákon o krajích, zákon o Českém rozhlasu, zákon o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových



OSNOVA

- **Jmenování, odvolání**
- **Skončení pracovního poměru, dohoda, výpověď, důvody**
- **Okamžité zrušení pracovního poměru**



JMENOVÁNÍ

se týká vedoucího:

- organizační složky **státu**,
- organizačního **útvary organizační složky státu**,
- organizačního **útvary státního podniku**,
- organizačního **útvary státního fondu**,
- příspěvkové **organizace**,
- organizačního **útvary příspěvkové organizace**,
- organizačního **útvary v Policii ČR**.



ODVOLÁNÍ A VZDÁNÍ SE VEDOUCÍHO MÍSTA

V případech, kdy je k obsazení pracovního místa vedoucího zaměstnance nutné **jmenování**, je vždy možné **jmenovaného vedoucího zaměstnance odvolat** (§ 73 odst. 1 ZPr);

- **odvolání může provést ten, kdo je podle zákona oprávněn tohoto vedoucího zaměstnance jmenovat,**
- **Ize uzavřít dohodu o možnosti odvolání z pracovního místa,**
- **jmenovaný se může vzdát vedoucího místa.**



SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

je nezbytná právní skutečnost, s nimiž ZPr takový důsledek spojuje.

Podle § 48 ZPr se může jednat o:

- **dvoustranné právní jednání** – dohoda o rozvázání pracovního poměru;
- **jednostranné právní jednání** – výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době;
- **právní událost**
(smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele, uplynutí sjednané doby).



SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Též u zahr. zaměstanců:

- dnem, kterým má skončit pobyt na území ČR podle **vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,**
- dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto **osobám trest vyhoštění z území ČR,**
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

Povolení vydávají příslušné správní úřady (Úřad práce ČR, Ministerstvo vnitra ČR) za podmínek stanovených v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.



DOHODA

je jediným dvoustranným právním jednáním (**shodným projevem vůle zaměstnance i zaměstnavatele**)

Platnost dohody je podmíněna dodržením **písemné formy** (každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení dohody).

Pracovní poměr končí **sjednaným dnem**, jeho uvedení je **podstatnou náležitostí dohody** o rozvázání pracovního poměru.

Uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru zákon nevyžaduje



VÝPOVĚĎ


je **jednostranným právním jednáním**,
u něhož k rozvázání pracovního poměru **stačí projev vůle jedné smluvní strany**, souhlas druhé strany se nevyžaduje.

Je nezbytné oznámit vůli zaměstnance (zaměstnavatele) druhému subjektu pracovního poměru v předepsané **písemné formě**,
výpověď **doručit** a dodržet další zákonné požadavky.

Zaměstnanec může dát výpověď **z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu**

Zaměstnavatel může dát výpověď **pouze ze zákonného důvodu**

ZAMĚSTNAVATEL MŮŽE DÁT ZAMĚSTNANCI VÝPOVĚĎ POUZE MJ.:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec **nadbytečným** vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele
- 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
- poruší-li zaměstnanec zvlášt' hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v 301a ZPr. 

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ

Ze strany zaměstnance

- **podle lékařského posudku** vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu **nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení zdraví**
- **zaměstnavatel mu nevyplatil** mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti



OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ

Ze strany zaměstnavatele

- **byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok**

