

VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

Zaměstnance si vybírá zaměstnavatel dle vlastního uvážení.

Pracovní poměr vzniká **pracovní smlouvou** (případně jmenováním), která musí být **písemná** – každá strana dostane jedno vyhotovení.

Pracovní smlouva musí obsahovat:

- Druh práce
- Místo výkonu práce
- Den nástupu do práce

Odstoupení od smlouvy před nástupem lze, ale jen písemnou formou.

Zkušební doba – nemusí být

- Max. 3 měsíce od vzniku pracovního poměru
- Max. 6 měsíců od vzniku u vedoucího
- Sjednat nejpozději v den nástupu/jmenování
- Nelze dodatečně prodlužovat
- Písemně

Pracovní poměr vzniká dnem sjednaným ve smlouvě jako den nástupu/dnem jmenování (§548 OZ).

Neobsahuje-li smlouva **informace o právech a povinnostech zaměstnance**, musí mu být dodány písemně do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru (neplatí pro pracovní poměr kratší než 1 měsíc) a obsahují:

- Označení zaměstnance a zaměstnavatele
- Upřesnění druhu a místa výkonu práce
- Dovolená
- Výpovědní doby
- Týdenní pracovní doba + její rozvržení
- Způsob odměňování, splatnost, termín, místo a způsob výplaty
- Kolektivní smlouvy

Zaměstnavatel je povinen přidělovat práci dle smlouvy a platit za ni mzdu/plat.

Zaměstnanec je povinen vykonávat práci osobně a dodržovat písemnosti.

Pracovní poměr na dobu určitou:

- Není-li sjednána doba, pak na dobu neurčitou
- Max. na 3 roky
- Max. dvakrát opakovat (nebo prodloužit) – celkem tedy max. 9 let

DOHODY

(dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti)

Písemně, každé straně jedno vyhotovení.

Přiměřeně se použijí ustanovení o pracovním poměru v zákoníku práce – mimo výčet v §77 odst. Zákoníku práce, kam spadá:

- převedení na jinou práci a přeložení
- dočasné přidělení
- odstupné
- pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích
- překážky v práci na straně zaměstnance
- dovolenou
- skončení pracovního poměru
- odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy
- cestovní náhrady

Skončení dohody:

- **dohodou stran**
- **výpovědí** – z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu
 - výpovědní doba trvá 15 dní ode dne doručení výpovědi druhé straně
 - písemně
- **okamžitým zrušením**
 - písemně
 - stejné důvody jako u pracovního poměru

Dohoda o provedení práce

Musí obsahovat uvedení doby, na jak dlouho se uzavírá.

Může trvat **max. 30 hodin ročně**.

- Platí i pro práci na základě jiné dohody u téhož zaměstnavatele.

Dohoda o pracovní činnosti

Může trvat **max. 20 hodin týdně**.

Musí obsahovat:

- Uvedení doby
- Na jak dlouho se uzavírá
- Sjednanou práci
- Rozsah pracovní doby

ZÁNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

1. Dohodou

- Vzájemná mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- Sjednán deň skončení pracovního poměru
- Písemná – každé straně vyhotovení

2. Výpověď

- Musí být písemná
- Odvolání výpovědi – písemné, pouze s písemným souhlasem druhé strany
- **Výpověď daná zaměstnancem** – lze i bez udání důvodu výpovědi
- Výpovědní doba:
 - Min. 2 měsíce
 - Od 1. dne měsíce následujícího po podání výpovědi
 - Smí být delší – písemně
- **Výpověď ze strany zaměstnavatele (§52 ZP¹)**
 - Lze pouze v následujících případech:
 - ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část
 - přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část
 - stane-li se zaměstnanec nadbytečným
 - nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí; pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilost
 - neplnění předpokladů dle právních předpisů
 - porušení povinnosti dle právních předpisů vůči zaměstnavateli
 - porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem
 - **Výpověď zaměstnanci nelze dát v ochranné době:**
 - Dočasná neschopnost (neúmyslná) zaměstnance
 - Účast na vojenském cvičení
 - Dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce
 - Těhotenství/mateřská/rodičovská
 - Lékařem uznaná nezpůsobilost k noční práci

NEVZTAHUJE SE NA ORGANIZAČNÍ ZMĚNY, HRUBÉ PORUŠENÍ A PORUŠENÍ POVINNOSTI

3. Okamžitým zrušením – musí být písemně

1. Ze strany zaměstnavatele:
 - Zaměstnanec byl pravomocně odsouzený za úmyslný trestný čin
 - Hrubé porušení povinnosti zaměstnance
2. Ze strany zaměstnance:
 - Nemůže v práci pokračovat dle lékaře a není do 15 dní přeložen
 - Nevyplacení mzdy/platu do 15 dní od splatnosti
 - Zaměstnanci náleží náhrada mzdy za výpovědní dobu

4. Hromadným propouštěním

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

- Zaměstnavatel musí informovat odborovou organizaci aspoň 30 dní předem (§62/2 ZP) a Úřad práce
- Konec pracovního poměru aspoň 30 dní po doručení zprávy Úřadu práce (ledaže zaměstnanec chce jinak)

Další způsoby zániku pracovního poměru

1. Pracovní poměr na dobu určitou

- Zánik uplynutím doby dle §48/1,3,4 ZP
- Závisí-li na výkonu práce, musí zaměstnavatel informovat zaměstnance aspoň 3 dny předem
- Pokračuje-li zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele dále, vzniká pracovní poměr na dobu neurčitou

2. Zrušení ve zkušební době

- Může zaměstnanec i zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu/mohou i bez něj
- Zaměstnavatel nesmí v prvních 14 dnech
- Písemně
- Pracovní poměr končí dnem doručení zrušení

3. Smrt zaměstnance

- Smrtí zaměstnance vždy zaniká pracovní poměr

4. Smrt zaměstnavatele

- Smrtí zaměstnavatele pracovní poměr zaniká, pokud byl zaměstnavatel fyzickou osobou a nikdo nepokračuje v jeho živnosti

5. Rozhodnutí orgánu veřejné moci

- Specifika rozvázání pracovního poměru orgánem moci pláží zpravidla pro cizince a osoby bez státní příslušnosti

Odstupné

U výpovědi zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů v §52 písm. a), b), c) ZP náleží odstupné s ohledem na délku jeho pracovního poměru.

U výpovědi zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů §52 písm. d) ZP -> výše alespoň §67 odst. 2 = 12x průměrného výdělku.

Ze zdravotních důvodů – zaměstnavatel se osvobodí dle §270 odst. 1 ZP.

Odstupné má být vyplaceno v nejbližším výplatním termínu.

Pokračuje-li zaměstnanec v práci – vrátí odstupné.

Neplatné rozvázání pracovního poměru

I přes neplatné rozvázání, chce-li zaměstnanec dál pracovat (písemně), zaměstnavatel mu dá práci i náhradu mzdy/platu.

Neoznámí-li zaměstnanec, že chce dál pracovat, končí pracovní poměr.