

PODKLAD PRO PŘEDMĚT

ÚVOD DO PRÁVNÍHO ŘÁDU A SYSTÉMU PRÁVA

CEVRO, vysoká škola

10. přednáška

Základy pracovního práva (pojem, předmět, prameny, systém, zásady). Pracovněprávní vztahy. Pracovní poměr. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

ZÁKLADY PRACOVNÍHO PRÁVA (POJEM, PŘEDMĚT, PRAMENY, SYSTÉM, ZÁSADY)

Pracovní právo:

- pracovní právo nelze zařadit jednoznačně do soukromého nebo veřejného práva, je charakterizováno jako **právo smíšené (hybridní)**, tj. spojuje v sobě prvky jak soukromého, tak veřejného práva,
- základní pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jsou **soukromoprávní** povahy;
- pro pracovní právo (na rozdíl od úpravy občanskoprávních vztahů) jsou typické i četné **veřejnoprávní zásahy** omezující smluvní svobodu, což pracovního práva [např. kogentní úprava minimálních pracovních podmínek, u nichž nelze sjednat úpravu pro zaměstnance méně výhodnou (maximální rozsah pracovní doby, minimální doby odpočinku, minimální mzda aj.), dále ochrana zaměstnanců před propouštěním nebo úpravu ochrany zdraví při práci.],
- čistě veřejnoprávní povahu mají další právní předpisy upravující veřejnoprávní aspekty práce (např. zákon o zaměstnanosti či zákon o inspekci práce).

Pojem pracovního práva:

Pracovní právo tvoří soubor právních norem, které upravuje společenské vztahy, které souvisejí se zaměstnáváním fyzických osob závislou prací, tj. ty společenské vztahy, které vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (**individuální pracovní právo**), a dále jej tvoří soubor norem upravujících další širší otázky spojené s výkonem pracovní činnosti jako je např. právní postavení odborů, organizací zaměstnavatelů, formy a pravidla kolektivního vyjednávání (**kolektivní pracovní právo**), a normy vztahující se k veřejnoprávním aspektům pracovněprávní činnosti jako je otázka zaměstnanosti a ochrany zdraví zaměstnanců.

Předmět pracovního práva:

Předmětem pracovního práva jsou právní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu pracovní činnosti zaměstnance, což jsou pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále jsou předmětem pracovního práva i vztahy mezi zástupci zaměstnanců (odborovými organizacemi) a zaměstnavateli,

a rovněž vztahy mezi zaměstnavateli nebo fyzickými osobami hledajícími zaměstnání na straně jedné a správními úřady (například Úřadem práce ČR) na straně druhé.

Prameny právní úpravy pracovního práva:

- prameny pracovního práva jsou formy, v nichž jsou obsaženy normy pracovního práva,

Pramenem pracovního práva ve formálním smyslu jsou

A) základní vnější prameny pracovního práva,

B) základní vnitřní prameny pracovního práva,

Ad A) Základní vnější (tzn. mezinárodní) prameny právní úpravy:

- **mezinárodní smlouvy (publikovány ve Sbírce zákonů)** – aplikační přednost před vnitrostátními prameny (např. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, úmluvy o konkrétních pracovněprávních problémech uzavírané na půdě Mezinárodní organizace práce či Evropská sociální charta Rady Evropy),
- **kolektivní smlouvy**, které blíže upravují pracovní a mzdové podmínky u konkrétních zaměstnavatelů či na úrovni jednotlivých odvětví, a to jen pokud jde o jejich normativní části, v nichž jsou v rámci vymezeném pracovněprávními předpisy upravena obecná pravidla týkající se pracovněprávních vztahů všech zaměstnanců zaměstnavatele (úprava mezd, prodloužení dovolené, zvýšení odstupného nad zákonnou úroveň apod.),
- **vnitřní předpisy** – někdy k pramenům pracovního práva bývají také řazeny vnitřní předpisy, jimiž může zaměstnavatel stanovit pro zaměstnance práva výhodněji, než vyplývá z obecně závazných předpisů (například vnitřní mzdový předpis). Zvláštním typem vnitřního předpisu je **pracovní řád**, který blíže upravuje zákonné povinnosti zaměstnanců v podmínkách konkrétního zaměstnavatele,
- **Nařízení Rady a Komise EU** – mají přímý a bezprostřední účinek, není nutná jejich transformace do národních právních řádů,
- **Směrnice Rady a Komise EU** – přímá aplikovatelnost není dána, musí být implementovány do národního práva, pokud to ale nebude implementováno v implementační době (zpravidla 2leté), dává možnost subjektům se dovolávat v nich obsažených práv;
- v pracovněprávních otázkách je využívána zejména forma **směrníc**, pomocí nichž jsou úpravy členských států harmonizovány. Evropské právo má přednost před právem vnitrostátním; důležitý je princip subsidiarity, podle něhož v oblastech, které nespádají do výlučné působnosti EU (**a do ní nespádá ani pracovní právo**), vyvíjí EU činnost jen tehdy a pokud, pokud cíle navrhované činnosti nemohou být uspokojivě dosaženy členskými státy a mohou být z důvodu rozsahu nebo účinku navrhované činnosti lépe dosaženy EU.
- **Směrnice Rady Evropy č. 75/117/EHS**, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy,
- **Směrnice Rady Evropy č. 76/207/EHS**, o realizaci zásady stejného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky,
- **Směrnice Rady Evropy č. 96/34/ES**, týkající se rámcové smlouvy o rodičovském volnu),

Ad B) Základní vnitřní prameny právní úpravy:

- **normativní právní akty**, a to

(i) primární (ústavní zákony, zákony), ale i

(ii) sekundární, prováděcí (nařízení vlády, vyhlášky ministerstev),

Ad i) primární (ústavní zákony, zákony):

- **Listina základních práv a svobod** [např. čl. 9 (zákaz nucených prací a služeb) a hlava čtvrtá (články 26 až 32)].
- **zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (OZ),**
- **zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (ZPr),**
- **zák. č. 435/2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,**
- **zák. č. 73/2011, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů,**
- **zák. č. 2/1991, o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů),**
- **zák. č. 309/2006, o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů),**
- **zák. č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů,**
- **zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.**

Ad ii) sekundární, prováděcí (nařízení vlády, vyhlášky ministerstev):

- **nař. vl. č. 590/2006, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci,**
- **nař. vl. 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,**
- **nař. vl. č. 338/2023 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých podle pracovníprávních předpisů (nařízení o úpravě náhrady),**
- **nař. vl. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek,**
- **vyhl. č. 125/1993, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,**

Vztah zákoníku práce a občanského zákoník:

- **občanský zákoník** (zákon č. 89/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů) je **základním pramenem soukromého práva,**
- vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem má podobu soukromoprávního vztahu, takže i na něj se v mnoha směrech použije úprava obsažená v OZ, i když specifika tohoto vztahu upravuje zákoník práce,
- vztah mezi oběma těmito zákony je založen na **principu subsidiarity** (§ 4 ZPr), tedy podpůrného použití OZ.
- pracovníprávní vztahy se řídí podle ZPr, nelze-li použít ZPr, řídí se podle OZ, přičemž OZ však je nutno použít vždy v souladu se **základními zásadami** pracovníprávních vztahů. ¹

System pracovního práva:

- System pracovního práva je tvořen několika součástmi:

- a) **individuálním** pracovním právem, které upravuje vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,
- b) **kolektivním** pracovním právem, které zahrnuje úpravu vztahů mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců včetně vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy s odborovou organizací,
- c) je možno sem řadit i oblast **zajišťování zaměstnanosti**, která je na pomezí pracovního a správního práva, přičemž zde platí, že ve vztazích upravených zejména zákonem o zaměstnanosti vystupuje na jedné straně stát nadřazeném postavení (jedná za něj Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Úřad práce ČR nebo orgány inspekce práce) a na druhé straně fyzická osoba ucházející se o zaměstnání nebo zaměstnavatel,

Zásady pracovního práva:

- **zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání** (v čl. 26 odst. 1 a 3 Listiny základních práv a svobod) vyjádřená v následujících zásadách:
 - a) **právo práci dostat** (právo získat nějaké zaměstnání),
 - b) **právo práci si udržet** (právo nebyť rušen ve výkonu práce, leda z důvodů zákonem výslovně stanovených),
 - c) **právo na ekonomické zabezpečení** v případě, že člověk práci vykonávat z vážných důvodů nemůže (v nemoci, stáří, invaliditě apod.),
- **zásada svobody práce (zákaz nucené práce)** (uvedeno též jako základní **zásada smluvnosti, smluvní volnosti nebo svobody pracovní smlouvy**),
- **zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace** (obsažena v Listině základních práv a svobod a v mezinárodních dokumentech pracovního práva, zejména v Úmluvách Mezinárodní organizace práce, vyjádřena i ve Všeobecné deklaraci lidských práv, v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech, v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropské sociální chartě, dále je obsažena např. ve Směrnici Rady Evropy č. 75/117/EHS, o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy, č. 76/207/EHS, o realizaci zásady stejného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky, č.96/34/ES, týkající se rámcové smlouvy o rodičovském volnu),
- **zásada zákazu zneužívání práv** (uvedena též jako **zákaz šikanování**) je vyjádřena v ust. § 7 odst. 2 ZPr tak, že „výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy“, přičemž toto koresponduje s čl. 10 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, podle kterého každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno,
- **zásada úplatnosti vykonávané práce** vyjadřuje skutečnost, že výkon práce v pracovněprávním vztahu je vždy odměňován. Zásada je obsažena v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Zásada úplatnosti vykonávané práce je rovněž obsažena v Úmluvách MOP, např. č. 95 a č. 100,
- **zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů** (je vyjádřena v čl. 27 odst. 1 až 3 Listiny základních práv a svobod a Úmluvách MOP č. 11, č. 84, č. 87, č. 98, č.135 a č. 154. Tato zásada se především chápe jako realizace práva na vytváření odborových organizací, právo na sdružování k obhajobě hospodářských a sociálních zájmů je však třeba přiznat i zaměstnavatelům, kteří se za stejným účelem sdružují do svazů zaměstnavatelů,
- **zásada bezpečné a hygienické práce** - zásada práva na bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky, spolu s principem, že zaměstnavatel je povinen vytvářet podmínky pro

bezpečnou a zdraví neohrožující práci (§ 132a odst. 1 ZPr) znamená, že všechny pracovní podmínky musí být vytvářeny tak, aby neohrožovaly životy a zdraví zaměstnanců.

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

- závislou práci lze vykonávat jen v **základním pracovněprávním vztahu**, který může mít podobu **pracovního poměru**, nebo **vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** (**dohodou o provedení práce, dohodou o pracovní činnosti**). (§ 3 ZPr), **nemůže být mezi manžely nebo registrovanými partnery** (§ 318 ZPr),
- jedná se o společenské vztahy upravené normami pracovního práva, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti subjektů, jimiž jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, přičemž kromě základních pracovněprávních vztahů můžeme odlišit **ostatní pracovněprávní vztahy**, které těm základním předcházejí (vztah založený smlouvou o budoucí pracovní smlouvě), doplňují je nebo s nimi souvisejí (vztah mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací při kolektivním vyjednávání, vztahy odpovědnosti za majetkovou nebo nemajetkovou újmu apod.).
- mohou existovat i **jiné pracovněprávní vztahy** – výkon závislé práce je prováděn podle zvláštních právních předpisů (například podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů),
- **individuální pracovněprávní vztahy** - vztah mezi individuálními subjekty (konkrétní zaměstnanec a jeho zaměstnavatel, uchazeč o zaměstnání a Úřad práce ČR apod.),
- **kolektivní pracovněprávní vztahy** – vztah mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která u něj působí, nebo mezi organizací zaměstnavatelů a odborovým svazem v určitém odvětví,
- pracovněprávní vztahy - vznikají, mění se a zanikají na základě **právních skutečností** upravených v právních předpisech (právní jednání, protiprávní jednání, právní události, protiprávní stavy);
- pro pracovněprávní vztahy upravuje **tyto skutečnosti** ZPr; nemá-li zvláštní úpravu, použije se na základě principu subsidiarity úprava OZ (například pro postup při uzavírání smluv, počítání lhůt, neplatnost a zdánlivost právních jednání).

Subjekty základních pracovněprávních vztahů

- **zaměstnanec** - pouze osoba fyzická, fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 6 ZPr),
- je zakázána závislá práce nezletilých mladších než 15 let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku (§ 34 OZ), výjimky: umělecká, kulturní, reklamní a sportovní činnost (§ 34 OZ),
- od **dovršení věku 15 let** se může nezletilý zavázat k výkonu závislé práce (tedy sjednat pracovní smlouvu nebo dohodu o práci konané mimo pracovní poměr), ovšem jako **den nástupu do práce** nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku (§ 35 ObčZ), výjimka: dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování (§ 252 ZPr) a dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 255 ZPr) - pro uzavření těchto dohod se vyžaduje věk alespoň **18 let**, jinak by dohody byly neplatné,
- vedle toho existuje i pojem **vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele** - zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, přičemž vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu (§ 11 ZPr),
- **zaměstnavatel** - osoba fyzická i osoba právnická, je vymezena jako osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (§ 7 ZPr),

(i) zaměstnavatel - fyzická osoba:

- pro zaměstnavatele - fyzickou osobu se použije obecná úprava právní osobnosti a svéprávnosti fyzických osob (§ 30 až 37 OZ),

(ii) zaměstnavatel - právnická osoba:

- **právní osobnost** od svého vzniku do svého zániku (§ 118 OZ), tedy každá právnická osoba tedy může být zaměstnavatelem. Rovněž stát je PO, přičemž za stát jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává ta organizační složka státu, která jménem státu zaměstnance zaměstnává (§ 9 ZPr),

PRACOVNÍ POMĚR

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru (§ 38 ZPr):

a) povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli umožnění výkonu sjednané práce,

b) povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci mzdu (plat) za vykonanou práci a právo zaměstnance požadovat výplatu mzdy (platu) za vykonanou práci,

c) povinnost zaměstnance vykonávat osobně pro zaměstnavatele práci podle jeho pokynů a právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci osobní výkon sjednané práce,

d) další povinnosti upravené zejména v § 301 až 304 ZPr.

Vznik pracovního poměru:

- může vzniknout dvěma způsoby:

(i) sjednáním pracovní smlouvy,

(ii) jmenováním na vedoucí pracovní místo.

Ad (i) Pracovní smlouva

- na základě pracovní smlouvy vznikají pracovní poměry **ve všech případech**, kdy zákon výslovně nevyžaduje jmenování na vedoucí pracovní místo,

- **před vznikem pracovního poměru** se musí uchazeč o práci podrobit **vstupní lékařské prohlídce**, které je pro pracovní poměr zcela nezbytná; pokud ji fyzická osoba neabsolvuje, je ze zákona² považována za zdravotně nezpůsobilou, zaměstnavatel ji tedy nemůže přijmout,

- před uzavřením pracovní smlouvy musí zaměstnavatel **seznámit budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi**, které by pro něj z pracovní smlouvy (obdobně to platí u jmenování) vyplynuly, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování; **dále také s povinnostmi**, které se vztahují podle zvláštních předpisů k práci, na niž má osoba být přijata (§ 31 ZPr),

- **musí být uzavřena písemně** (§ 34 ZPr), jedno vyhotovení musí být vydáno zaměstnanci, - je-li porušena zaměstnavatelem povinnost sjednat pracovní smlouvu se zaměstnancem písemně, je **neplatná** (§ 582 odst. 1 OZ), vada formy může být **dodatečně zhojena** (§ 582 odst. 1 OZ),

- zvláštní úprava určuje, že **nelze namítat neplatnost** v případě, kdy sice nedostatek formy nebyl zhojen (smlouva nebyla dodatečně podepsána), ale je naplněna podmínka, že již bylo započato s plněním ústní smlouvy (§ 20 ZPr), toto se týká nejen pracovní smlouvy, ale i všech dalších právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah (§ 20 ZPr),

² Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Povinné náležitosti pracovní smlouvy:

- musí být uvedeny v každé pracovní smlouvě, aby byla platná:

a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat - zaměstnavatel může zaměstnanci ukládat jen takové úkoly, které vyplývají ze sjednaného druhu práce a práci tohoto druhu je povinen mu i zajistit (jinak by se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele s právem zaměstnance na náhradu mzdy či platu), platí dále, že zaměstnanec je povinen splnit všechny uložené úkoly, které lze zahrnout pod sjednaný druh práce; jiné úkoly může bez sankce odmítnout (pokud nejde o výjimečné případy, kdy § 41 ZPr umožňuje převedení na jinou práci i bez souhlasu zaměstnance),

b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána - může být sjednáno konkrétní adresou, názvem organizační jednotky zaměstnavatele, jménem obce, i širším vymezením (například územím kraje), odpovídá-li to podmínkám výkonu práce na konkrétním pracovním místě. Přeložení do jiného než dohodnutého místa je možné pouze se souhlasem zaměstnance; ZPr nedovoluje přeložení bez souhlasu zaměstnance v žádném případě (to je rozdíl oproti zákonným možnostem převedení na jinou práci).

c) den nástupu do práce – pracovní poměr vzniká právě dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce (nikoliv tedy dnem faktického nástupu), přičemž nenastoupení do práce může být důvodem pro odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele (§ 34 odst. 3 a 4 ZPr) – tím, by se pracovní smlouva zrušila se zpětným účinkem, jako by nikdy neexistovala, nezbytná je ale písemná forma odstoupení, jinak se k tomuto jednání nepřihlíží, přičemž odstoupení je možné jen pokud zaměstnanec nenastoupil do práce,

Zkušební doba:

- musí být sjednána **písemně** (podmínka platnosti), buď přímo v pracovní smlouvě nebo ve zvláštní dohodě,

- musí být sjednána **nejpozději v den nástupu do práce** (§ 35 odst. 3 ZPr),

- lze ji sjednat jak ve smlouvě na dobu **neurčitou**, tak ve smlouvě na dobu **určitou** (ve druhém případě však platí, že nelze sjednat zkušební dobu delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru),

- zkušební dobu je možné maximálně na dobu **3 měsíců**, pouze u vedoucích zaměstnanců je připuštěno sjednání až na **6 měsíců**,

- ujednanou délku zkušební doby **nelze** dodatečně smluvně **prodloužit**, ale prodlužuje se však ze zákona o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené.

Doba trvání pracovního poměru:

- může být sjednána na dobu **určitou i neurčitou**, přičemž platí, že byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud z pracovní smlouvy neplyne, že je sjednána na dobu určitou (§ 39 odst. 1 ZPr),

- pracovní poměr na dobu určitou musí být sjednán na dobu **maximálně 3 roky**,

- ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být doba určitá **opakována nejvýše dvakrát**, přičemž se za opakování považuje i prodloužení smlouvy,

- pokud ovšem od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou **neuplynula už doba 3 let**, v takovém případě se k dřívějšímu pracovnímu poměru na dobu určitou **nepřihlíží** (§ 39 odst. 2 ZPr) – výjimka dle § 39 odst. 4 ZPr,

- pokud zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem smlouvu na dobu určitou v rozporu s možnostmi, které upravuje ZPr, a zaměstnanec za trvání pracovního poměru oznámí písemně zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, platí, že jde o pracovní poměr na **dobu**

neurčitou, přičemž zaměstnanec i zaměstnavatel mohou **dát návrh soudu** na určení, zda byly podmínky uzavření pracovního poměru na dobu určitou v souladu se zákonem, a to **do 2 měsíců** ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Další ujednání v pracovní smlouvě

- pracovní smlouva může obsahovat ujednání o dalších otázkách, které chtějí zaměstnanec a zaměstnavatel řešit:

a) souhlas zaměstnance **s vysíláním** na pracovní cestu mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě (§ 42 ZPr),

b) zvláštní úprava **pracovní doby**, jakou je například kratší pracovní doba (částečný úvazek) nebo jiná úprava pracovní doby, která zaměstnanci vyhovuje (například posunutí začátků a konců směn z důvodu vyzvedávání dítěte ze školky apod.).

c) dohoda o **pravidelném pracovišti** pro účely cestovních náhrad při pracovní cestě nebo při cestě v rámci místa výkonu práce mimo pravidelné pracoviště (§ 34a, § 152 ZPr).

d) sjednání **konkurenční doložky** (§ 310 ZPr) – max na 1 rok, min. polovina průměrného měsíčního výdělku,

e) sjednání výše **mzdy** (§ 113 ZPr),

f) kromě toho je možno zařadit do pracovní smlouvy i důležité informace o obsahu pracovního poměru, o právech a povinnostech jeho subjektů, pracovních a mzdových (platových) podmínkách. Informace se mají povinně týkat alespoň otázek uvedených v § 37 ZPr (například bližší označení druhu a místa výkonu práce, délka dovolené, délka výpovědní doby, údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, podrobné informace o mzdě či platu, odkaz na kolektivní smlouvy, které upravují pracovní podmínky zaměstnance).

Ad (ii) 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),

-- jedná se o způsob použitelný výhradně v **případech, kdy tento způsob založení pracovního poměru vyžaduje zákon** (zvláštní zákon nebo ZPr),

- v těchto případech nelze jmenování nahradit pracovní smlouvou; naopak v případech, kdy jmenování nevyplývá z požadavku zákona, nemůže ho zaměstnavatel použít dobrovolně, nahradit jím pracovní smlouvu.

Okruh jmenovaných zaměstnanců:

- některé zvláštní předpisy pro obsazení určitých vedoucích pracovních míst vyžadují jmenování – takovými předpisy jsou například školský zákon, zákon o obcích, zákon o krajích, zákon o Českém rozhlasu, zákon o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových aj.,

- v těchto případech zvláštní předpis vymezení, kterých vedoucích míst se jmenování týká a kdo (a za jakých podmínek) může zaměstnance na vedoucí pracovní místa jmenovat a z těchto míst odvolávat,

- další skupinou jmenovaných vedoucích zaměstnanců jsou zaměstnanci, u nichž jmenování nařizuje přímo ZPr v § 33 odst. 3 (ZP také stanoví, kdo jmenování provede). Tato úprava se týká vedoucího:

a) organizační složky státu,

- b) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku,
- d) organizačního útvaru státního fondu,
- e) příspěvkové organizace,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii ČR.

- kromě zvláštního způsobu vzniku pracovního poměru a možnosti **odvolání z vedoucího místa (vzdání se vedoucího místa)**, která vyplývá přímo ze zákona, se na pracovní poměry založené jmenováním vztahuje stejná úprava jako na pracovní poměry založené pracovní smlouvou.

- 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, přičemž zákon dává obdobnou možnost i vedoucímu zaměstnanci - ten má možnost se jednostranným oznámením doručeným zaměstnavateli svého vedoucího místa vzdát,

- **další možnost odvolání** (vzdání se vedoucího místa) může vyplývat z ustanovení § 73 odst. 2 ZPr - zde je totiž zakotvena možnost, které mohou využít **jiní zaměstnavatelé než ti, kteří podle zákona jmenují zaměstnance na vedoucí místa**, může jít například o obchodní korporaci, nebo o podnikatele - fyzickou osobu - podmínkou však je, že tento jiný zaměstnavatel (u kterého nelze využívat jmenování), uzavře s konkrétním vedoucím zaměstnancem **dohodu o možnosti odvolání** z pracovního místa, zároveň však musí být dohodnuta možnost **vzdání se vedoucího místa** (zmíněné ustanovení přesněji vymezuje řídicí úroveň vedoucích zaměstnanců, s nimiž takovou dohodu lze sjednat - netýká se to tedy kteréhokoliv vedoucího zaměstnance).

- odvolání pak může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, její statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, tento zaměstnavatel.

- pro obě zmíněné skupiny vedoucích zaměstnanců [tedy jak pro jmenované, tak pro ty, kteří mají pracovní smlouvu a současně dohodu o možnosti odvolání (vzdání se vedoucího místa)], platí společná úprava toho, **jak lze odvolání (vzdání se místa) provést, a jaké právní důsledky tím budou založeny**. Ustanovením, které tyto otázky řeší, je § 73a ZPr (pro zaměstnance jmenované podle zvláštního zákona může některé problémy speciálně řešit přímo tento zvláštní zákon),

- odvolání (vzdání se pracovního místa) vedoucího zaměstnance vyžaduje **písemnou formu**, důvod není třeba uvádět,

- dnem následujícím po doručení oznámení druhému subjektu (popřípadě pozdějším dnem uvedeným v odvolání nebo vzdání se pracovního místa) končí pouze výkon konkrétní funkce, ale **pracovní poměr u zaměstnavatele nekončí** - zaměstnavatel je povinen navrhnout zaměstnanci zařazení na jinou vhodnou kvalifikovanou práci a dohodnou-li se o této změně, pracovní poměr pokračuje a řídí se nadále dohodnutými podmínkami,

- pokud však zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci, kterou by mohl nabídnout, nebo pokud zaměstnanec nabídku jiné vhodné práce odmítne (je to jeho právo), je tím pro zaměstnavatele dán výpovědní důvod **nadbytečnost** zaměstnance, přičemž **zaměstnanec nemá právo na odstupné** (výjimkou je případ, kdy byl zaměstnanec odvolán z vedoucího místa v souvislosti s jeho zrušením při organizační změně),

- do té doby, než uplyne výpovědní doba, je situace považována za **překážku na straně zaměstnavatele** a zaměstnanec má tedy právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Skončení pracovního poměru:

- k jeho skončení je nezbytná některá z **právních skutečností**, a to dle § 48 ZPr na základě:

- a) **dvoustranného právního jednání** – dohoda o rozvázání pracovního poměru,
- b) **jednostranného právního jednání** – výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době,
- c) **právní událost** – smrt zaměstnance, smrt zaměstnavatele-FO, uplynutí sjednané doby.

Cizinci (osoby bez státní příslušnosti):

- **pro cizince** (nebo osoby bez státní příslušnosti) platí při skončení pracovního poměru stejné možnosti jako pro české občany, navíc pro ně může skončit pracovní poměr:

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

- může skončit těmito způsoby:

- (i) **dohodou**,
- (ii) **výpovědí**
 - ze strany zaměstnance,
 - ze strany zaměstnavatele,
- (iii) **okamžitým zrušením**
 - ze strany zaměstnance,
 - ze strany zaměstnavatele,
- (iv) **ve zkušební době**,
- (v) **uplynutím doby**,
- (vi) **smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele-FO**.

Ad (i) Dohodou

- **jediným dvoustranným právním jednáním** (tedy shodným projevem vůle zaměstnance i zaměstnavatele), kterým může být rozvázán pracovní poměr,
- povinná **písemná forma** (podmínka platnosti dohody),
- pracovní poměr končí **sjednaným dnem** (jeho uvedení je tedy podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru),
- uvedení důvodů **se nevyžaduje**,
- v případě sjednání dohody z důvodů uvedených v § 52 písm. a), b), c) nebo d) ZPr vzniká **právo na odstupné** ve stejné výši, jako při výpovědi z týchž důvodů.

Ad (ii) Výpovědí

- jednostranné právní jednání, u něhož k rozvázání pracovního poměru stačí projev vůle jedné smluvní strany, souhlas druhé strany se nevyžaduje,
- je nutno oznámit vůli zaměstnance (zaměstnavatele) druhému subjektu pracovního poměru v předepsané **písemné formě** (nutno dodržet, jinak se k výpovědi nepřihlíží /zdánlivé právní jednání/- § 50 ZPr),
- je nutno řádně **doručit** (nutno dodržet, jinak se k výpovědi nepřihlíží /zdánlivé právní

jednání/ - § 50 ZPr), a dodržet další zákonné požadavky,

- možno ji odvolat jen se souhlasem druhé smluvní strany, a to v písemné formě,
- pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby – musí být stejná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele),
- výpovědní doba je nejméně **2 měsíční** (výjimka v § 51a ZPr),
- prodloužení zákonné délky výpovědní doby je možné pouze na základě **písemné smlouvy** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, **zkrácení se dohodnout nedá** (§ 51 ZPr),
- výpovědní doba počíná běžet **prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.**

- výpověď ze strany zaměstnance:

- možno dát **bez uvedení důvodu nebo s uvedením důvodu**,
- stačí **písemná forma a řádné doručení** výpovědi,
- výpověď může být **kratší než 2 měsíce** (§ 51a ZPr) - nikoliv ovšem na základě dohodnutého zkrácení ale v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 338 až 342 ZPr), nebo v souvislosti s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 343 až 345a ZPr) – pak platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem předcházejícím dni nabytí účinnosti přechodu, i když nestačila uběhnout celá délka zákonné výpovědní doby.

- výpověď ze strany zaměstnavatele:

- možno dát **pouze ze zákonného důvodu**,
- **nestačí uvést** znění zákonného důvodu, protože ZPr (§ 50 odst. 4) vyžaduje, aby zaměstnavatel ve výpovědi důvod **skutkově vymežil** tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn,
- výpověď možno dát pouze z těchto důvodů (§ 52 ZPr):

a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

b) přemístí-je-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 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,

e) 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,

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 (prekluzivní lhůta)** 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 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 (prekluzivní lhůta)** v

souvislosti s porušením povinnosti vyplývající 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 (nedodrží stanovený režim v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti),

Dále platí, že:

- není možno dát výpověď v **ochranné době** (§ 53 ZPr), v případech uvedených v § 54 ZPr se zákaz výpovědi dané zaměstnanci na tyto případy nevztahuje,

- výpověď **nutno projednat s odborovou organizací** (to nemá vliv na platnost výpovědi, ale může být sankcionováno inspektorátem práce), (§ 61 odst. 1 ZPr),

- větší ochrana **pro odborové funkcionáře** (třeba předchází souhlas odborové organizace pod sankcí neplatnosti, § 61 odst. 2 až 4 ZPr),

- vznik **nároku na odstupné** v některých případech (§ 67 a § 68 ZPr) – z důvodů uvedených v § 52 písm. a), b), c) a d) ZPr (nebo je-li uzavřena ze stejných důvodů dohoda o ukončení pracovního poměru) – vychází z délky trvání pracovního poměru (jedno až trojnásobek jeho průměrného výdělku)

- **speciální situací je hromadné propouštění** (§ 62 až 64 ZPr) – případy, kdy:

- skončí v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi z důvodů upravených v § 52 písm. a) až c) ZPr pracovní poměry nejméně:

a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,

b) 10 % zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo

c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců,

- při hromadném propouštění je nutno informovat:

(i) odborovou organizaci,

(ii) jednat se zástupci zaměstnanců,

(iii) informovat úřad práce.

Ad (iii) Okamžitým zrušením

- **jednostranné právní jednání**, u něhož k rozvázání pracovního poměru stačí projev vůle jedné smluvní strany, souhlas druhé strany se nevyžaduje,

- je nutno oznámit vůli zaměstnance (zaměstnavatele) druhému subjektu pracovního poměru v předepsané **písemné formě** (nutno dodržet, jinak se k výpovědi nepřihlíží /zdánlivé právní jednání/- § 60 ZPr),

- je nutno **rádně doručit** (nutno dodržet, jinak se k výpovědi nepřihlíží /zdánlivé právní jednání/) jako výpověď, a dodržet další zákonné požadavky,

- pracovní poměr končí **doručením oznámení** o okamžitém zrušení pracovního poměru,

- okamžité zrušení může nejen zaměstnavatel, ale i zaměstnanec uplatnit **pouze ze zákonných důvodů**,

- lhůta, ve které musí být okamžité zrušení doručeno, je stanovena jako subjektivní (**do 2 měsíce** ode dne, kdy se subjekt pracovního poměru dozvěděl o důvodu) a objektivní (**nejpozději do 1 roku ode dne, kdy důvod vznikl**). Jedná se o **lhůty prekluzivní**, takže pokud alespoň jedna z nich marně uplynula před doručením, je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné.

- **okamžitým zrušením ze strany zaměstnance:**

- lze zrušit pouze z důvodů uvedených v § 56 ZPr:

a) podle **lékařského posudku** vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu **nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení**

zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo

b) zaměstnavatel **mu nevyplatil mzdu nebo plat** nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část **do 15 dnů po uplynutí období splatnosti,**

- zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, vzniká právo na **náhradu mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající délce výpovědní doby (což jsou obvykle 2 měsíce).

- okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele:

- lze zrušit pouze z důvodů uvedených v § 55 ZPr:

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro **úmyslný trestný čin** k nepodmíněnému trestu odnětí svobody **na dobu delší než 1 rok**, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro **úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů** nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody **na dobu nejméně 6 měsíců,**

b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvláště hrubým způsobem.**

- ochrana před okamžitým zrušením pracovního poměru se týká pouze **těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance či zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou** (§ 55 odst. 2 ZPr), přičemž u této kategorie zaměstnanců platí **zákaz** okamžitého zrušení pracovního poměru; je však možno (s výjimkou žen na mateřské dovolené) jako náhradu využít výpovědní důvod podle § 52 písm. g) ZPr, podle kterého může zaměstnanec dostat výpověď, jsou-li u něj dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr.

- součinnost zaměstnavatele s **odborovou organizací** (předchozí projednání každého okamžitého zrušení, resp. nutnost získat předchozí souhlas, má-li být propuštěn odborový funkcionář) je u okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele upravena stejně, jako u výpovědi ze strany zaměstnavatele.

Ad (iv) Ve zkušební době

- pro obě smluvní strany pracovního poměru **platí stejné podmínky,**

- podmínkou (§ 66 ZPr) je **sjednání zkušební doby** v písemné smlouvě uzavřené **nejpozději v den, kdy má zaměstnanec podle pracovní smlouvy nastoupit do práce,** ale není-li tato podmínka splněna, **nepřichází** zrušení pracovního poměru ve zkušební době **v úvahu,**
- oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být **v písemné formě** doručeno druhé straně, jinak se k němu nepřihlíží.

- důvod rozvázání pracovního poměru není třeba povinně uvádět, ale je to samozřejmě možné,
- pracovní poměr končí **dnem doručení** oznámení o zrušení pracovního poměru, pokud v něm není uveden **den pozdější,**

- **zaměstnavatel nesmí** ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti či karantény zaměstnance (tedy v době, kdy je povinen zaměstnanci za důležitou osobní překážku v práci podle § 192 ZPr poskytovat náhradu mzdy nebo platu).

Ad (v) Uplynutím doby

- v případě sjednání pracovního poměru na dobu určitou,

- v případě, že byla doba trvání sjednána na dobu konání určitých prací (například sezónních), má zaměstnavatel povinnost upozornit zaměstnance na skončení prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem (pracovní poměr však bude ukončen skončením těchto prací i v případě, že zaměstnavatel uvedenou informační povinnost nesplnil) (§ 65 odst. 1

ZPr),

- pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (§ 48 odst. 2 ZPr).

- budou-li naplněny zákonné podmínky, mohou smluvní strany využít možnosti pracovní poměr **předčasně rozvázat**; pro tyto případy (výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době) platí stejné podmínky, jaké platí u pracovního poměru na dobu neurčitou,
- shodnou-li se obě strany na ukončení pracovního poměru, lze ho také předčasně ukončit dohodou.

Ad (vi) Smrti zaměstnance nebo zaměstnavatele-FO.

- Zemře-li **zaměstnanec**, jeho pracovní poměr v důsledku této právní události vždy zaniká (§ 48 odst. 4 ZPr),

- zemře-li **zaměstnavatel - fyzická osoba**, pracovní poměr rovněž zaniká, existuje **výjimka** (§ 342 ZPr), která však platí pro případ smrti zaměstnavatele, který podnikal podle živnostenského zákona nebo zákona o zdravotních službách,

- podle příslušného zvláštního zákona mohou v podnikání zemřelého zaměstnavatele pokračovat tzv. oprávněné osoby (v takovém případě by pracovní poměr nezankl, ale došlo by ke změně v osobě zaměstnavatele),

- nehodlá-li žádná oprávněná osoba pokračovat v živnosti nebo v poskytování zdravotních služeb, zaniká pracovní poměr **marným uplynutím lhůty 3 měsíců** ode dne smrti zaměstnavatele.

Neplatné rozvázání pracovního poměru

- v případě, že jsou porušeny podmínky, jimiž ZPr podmiňuje platné rozvázání pracovního poměru, je toto rozvázání (**výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohoda**) neplatné (§ 69 až 72 ZPr),

- jedná se o neplatnost **pouze relativní**, což znamená, že neplatnosti se dotčený subjekt musí dovolat, jinak je vadné právní jednání považováno za platné,

- dovolat se neplatnosti je nutné formou podání **žaloby k soudu**,

- tato žaloba musí být soudu doručena nejpozději **do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit** konkrétním rozvázáním, přičemž se jedná o lhůtu **prekluzivní**, pokud ji tedy zaměstnanec zmešká a žalobu podá později, soud ji zamítne, protože marným uplynutím lhůty právo na tuto obranu zaniklo,

- záleží na tom, jaké nároky žalobce ve svém návrhu uplatňuje, zejména jestli **trvá na tom, aby pracovní poměr pokračoval, nebo o pokračování nestojí**,

- **trvá-li** zaměstnanec na tom, **aby pracovní poměr pokračoval**, protože je podle jeho názoru jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele neplatné, a oznámí-li to bez zbytečného odkladu písemně zaměstnavateli, **pracovní poměr nekončí**,

- . v případě, že zaměstnavatel **neumožnil zaměstnanci pracovat**, má zaměstnanec právo na **náhradu mzdy či platu** ve výši průměrného výdělků do doby, než mu zaměstnavatel práci opět umožní,

- v případě, že obdobně žaluje zaměstnavatel zaměstnance, který podle jeho názoru neplatně rozvázal pracovní poměr, a oznámí mu bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby

dále konal svou práci, pracovní poměr rovněž nekončí; v tom případě zaměstnavatel může požadovat **náhradu škody**, která mu vznikla, pokud zaměstnanec v práci nepokračoval.

- v případě, že zaměstnanec **neoznámí, že trvá na dalším zaměstnávání**, uplatní se právní fikce, že pracovní poměr skončil **dohodou**; zaměstnanec má u neplatného okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době právo na náhradu mzdy nebo platu za dobu odpovídající délce výpovědní doby (2 měsíce),
- obdobně se řeší případ, kdy se neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance dovolává zaměstnavatel, který nechce pokračovat v pracovněprávním vztahu se zaměstnancem. Zaměstnavateli však v tomto případě nevznikne právo na náhradu škody.
- Jedná-li se o neplatnou **dohodu** o rozvázání pracovního poměru, má zaměstnanec obdobná práva na náhradu ušlé mzdy nebo platu jako při neplatné výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel v tomto případě právo na náhradu škody nemá.

Pracovní doba:

- **pracovní dobou** je jakákoliv doba přítomnosti zaměstnance na pracovišti na základě pokynu zaměstnavatele kromě přestávky v práci, tedy nejen doba faktického **výkonu práce**, ale i doba, kdy je zaměstnanec **na pracovišti připraven** k případnému výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, a to i když k výkonu práce nedojde (§ 78 odst. 1, písm. a) ZPr),

stanovená týdenní pracovní doba (laicky řečeno plný pracovní úvazek) - její délka (§ 79 - 79a ZPr) nesmí překročit **40 hodin** týdně, což je základní délka týkající se většiny zaměstnanců.

- u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerostných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu je délka stanovené týdenní pracovní doby **37,5 hodin** týdně, stejná délka (tedy 37,5 hodiny týdně) platí pro zaměstnance v třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu, a konečně zákonná výměra **38,75** hodiny týdně se týká zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem,

- u **mladistvého** zaměstnance (do 18 let věku) nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit **8 hodin**, a pokud má souběžně sjednáno více pracovněprávních vztahů, nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit **40 hodin týdně**,

- rozvržení pracovní doby (§ 81 až 87 ZPr) zahrnuje rozhodnutí zaměstnavatele o tom, zda bude pracovní doba rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, kdy budou začínat a kdy končit pracovní směny, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu a kdy a v jakém rozsahu budou stanoveny přestávky v práci,

- V rozvrhu musí zaměstnavatel zohlednit i to, že pracovní **směna** může trvat **maximálně 12 hodin**, bez ohledu na typ rozvržení pracovní doby (rovnoměrné, nerovnoměrné, pružné rozvržení, či konto pracovní doby),

- **rozvržení pracovní doby** (§ 81 až 87 ZPr) zahrnuje rozhodnutí zaměstnavatele o tom, zda bude pracovní doba rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, kdy budou začínat a kdy končit pracovní směny, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu a kdy a v jakém rozsahu budou stanoveny přestávky v práci,

- **práce přesčas** je definována (v § 78 odst. 1 písm. i) ZPr) jako práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem (nikoliv z vlastního rozhodnutí zaměstnance) nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn,

- **nařídít** může zaměstnavatel **práci přesčas** jen z **vážných provozních důvodů**, a není-li

překročen povolený limit, je povinností zaměstnance přesčasovou práci vykonat.
- **doba odpočinku** je doba, která **není pracovní dobou** (§ 78 odst. 1 písm. b) ZPr),

Dovolená

- **dovolená** představuje dobu dlouhodobého odpočinku, na který má zaměstnanec v pracovním poměru, pokud splnil zákonné podmínky, právo. Na rozdíl od jiných dob odpočinku je dovolená placená, zaměstnanec při jejím čerpání pobírá **náhradu mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku,
- zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká při splnění zákonných podmínek právo na:
 - a)** dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
 - b)** dodatkovou dovolenou.
- výměra dovolené činí nejméně **4 týdny v kalendářním roce**.
- výměra dovolené zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZPr činí **5 týdnů** v kalendářním roce.
- výměra dovolené pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí **8 týdnů v kalendářním roce**,
- zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší **dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby**, a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této **kratší týdenní pracovní době** (§ 213 odst. 1 ZPr),
- dobu čerpání dovolené je **povinen zaměstnavatel určit** podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána **zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku**, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v ZPr není dále stanoveno jinak (§ 217 odst. 1 ZPr),
- při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno **přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele** a k oprávněným zájmům zaměstnance, přičemž poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit **nejméně 2 týdny vcelku**, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené,
- zaměstnavatel má povinnost určit zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby ji **vyčerpal v tom roce, kdy na ni vzniklo právo**; výjimečně lze tuto podmínku porušit, pokud v jejím splnění brání překážky na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody, přičemž v takové situaci je pak zaměstnavatel povinen určit dovolenou co nejdříve po odpadnutí zmíněných překážek či problémů, tak aby byla vyčerpána nejpozději do konce **následujícího kalendářního roku**,
- zaměstnavatel musí **do 30. 6. následujícího roku** zaměstnanci písemně určit, kdy bude tuto převedenou dovolenou čerpat; pokud by to nedodržel, může si termín čerpání této části dovolené **zaměstnanec určit** sám (a musí ho písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem),
- zvláštní možnost čerpání dovolené souvisí se situací tzv. **změny zaměstnání**, kdy je ukončován pracovní poměr zaměstnance u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazuje vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele, přičemž nový zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout dovolenou (její část), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, pokud zaměstnanec požádá před skončením dosavadního pracovního poměru a oba zaměstnavatelé se dohodnou na úhradě mzdy či platu za převedenou

dovolenou,

Mzda/plat

- pokud jde o odměňování za práci vykonanou v **pracovním poměru**, odlišuje ZPr dvě formy – **mzdu a plat**. Kterou z těchto dvou forem odměňování zaměstnavatel použije, mu závazně stanoví zákon. Záleží na tom, kdo je zaměstnavatelem; podle ustanovení **§ 109 odst. 3 ZPr musejí taxativně vypočtení zaměstnavatelé odměňovat zaměstnance platem**. Jsou to tito zaměstnavatelé:

- a)** stát,
- b)** územní samosprávný celek,
- c)** státní fond,
- d)** příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů,
- e)** školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
- f)** regionální rada regionu soudržnosti.

- zaměstnavatelé, kteří **odměňují zaměstnance mzdou**, jsou vymezeni negativně – jsou to *všichni ostatní zaměstnavatelé* (tedy ti, kteří nejsou uvedeni v ustanovení § 103 odst. 3 ZPr).

Minimální mzda:

- **minimální mzda** (§ 111 ZP) je **nejnižší přípustná úroveň odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu**. Porovnává-li se mzda nebo plat zaměstnance s minimální mzdou, nezahrnuje se pro tento účel mzda ani plat za práci přesčas, ani příplatky za práci ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli,

- porovnává-li se mzda nebo plat zaměstnance s minimální mzdou, nezahrnuje se pro tento účel mzda ani plat za práci přesčas, ani příplatky za práci ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

Zaručená mzda:

- **zaručenou mzdou** (§ 112 ZPr) je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle ZPr, smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového či platového výměru,

- mzda ani plat nesmí být nižší, než je nejnižší úroveň zaručené mzdy upravená ve stejném nařízení vlády, ve kterém je upravena minimální mzda, na odměnu z dohod se tato úprava nevztahuje.

Splatnost mzdy/platu:

- mzda/plat jsou splatné **nejpozději** v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat (§ 141 ZPr), přičemž v rámci tohoto **období splatnosti** musí být dohodou, vnitřním předpisem nebo mzdovým či platovým výměrem určen pravidelný **termín výplaty** (například 10. den v každém měsíci),

- výplata mzdy/platu se provádí v **zákonných penězích**, tj. penězích vydávaných ČNB (§ 142 odst. 1 ZPr),

- je-li v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce v zahraničí, lze se souhlasem zaměstnance poskytovat výplatu nebo její část v dohodnuté **cizí měně**, pokud k ní ČNB vyhláší kurz (§ 143 odst. 2 a 3 ZPr),

- mzda/plat se vyplácí v **pracovní době a na pracovišti** (§ 142 odst. 3 ZPr), není-li

dohodnuto jinak,

- nemůže-li se zaměstnanec pro výplatu dostavit a nedohodli se se zaměstnavatelem na jiné době nebo jiném způsobu výplaty, musí zaměstnavatel zaslat zaměstnanci mzdu/plat nejpozději v nejbližším pracovním dnu po pravidelném termínu výplaty, a to na svůj náklad a nebezpečí,

- základní forma výplaty je výplata v **hotovosti**, ale na základě **dohody** zaměstnance a zaměstnavatele musí zaměstnavatel při výplatě mzdy/platu (po provedení případných srážek) zaplatit **částku určenou zaměstnancem** na svůj náklad a nebezpečí **na jeden platební účet určený zaměstnancem**, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty; dohodnout však lze i pozdější termín (§ 143 odst. 1 ZPr),

- **srážky ze mzdy/platu** lze provádět (§ 146 ZPr) jen **na základě**:

a) zákona (ZPr nebo zvláštního zákona),

b) dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance,

c) kolektivní smlouvy nebo písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a se souhlasem zaměstnance, jde-li o úhradu členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace,

- **naturální mzdu** může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám, přičemž zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy (§ 111 ZPr) nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112 ZPr).

Odpovědnost zaměstnance za majetkovou újmu (škodu):

- v pracovním právu se prosazuje názor, že odpovědnost je **sankcí za porušení primární povinnosti**,

- nejtypičtějším odpovědnostním vztahy v pracovním právu jsou vztahy **odpovědnosti za škodu**, tedy újmu na majetku, kterou lze vyčíslit v penězích, přičemž promlčecí lhůty k uplatnění práva na náhradu škody vycházejí z úpravy OZ,

- k funkcím odpovědnosti za škodu patří **funkce**:

a) preventivní, tj. působení na zaměstnance i zaměstnavatele tak, aby plnili své pracovníprávní povinnosti (aby nedocházelo ke vzniku škod),

b) reparační, tj. odčinění újmy na majetku poškozeného subjektu,

c) sankční, tj. postih za porušení povinnosti.

- v předpokladech vzniku odpovědnosti za škodu se **liší odpovědnost zaměstnavatele a odpovědnost zaměstnance**, neboť zatímco odpovědnost **zaměstnavatele vzniká bez ohledu na zavinění (je objektivní)**, je **odpovědnost zaměstnance naopak vždy podmíněna zaviněním (jedná se tedy o odpovědnost subjektivní)**,

- pracovníprávní je upravena zvláštní samostatnou úpravou relativně nezávislou na občanskoprávní úpravě přičemž důvodem je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, která vede ke **zvýhodnění jedné strany**, zaměstnance,

- právní úprava pracovníprávní odpovědnosti je nerovná, a proto není možné použít úpravu občanského zákoníku, která vychází z rovnosti stran,

- pracovníprávní úprava odpovědnosti za škodu je **komplexní samostatnou úpravou**, a tudíž prakticky nevytváří prostor pro subsidiární aplikaci občanského zákoníku,

- zákoník práce upravuje čtyři různé druhy **odpovědnosti zaměstnance**:

a) obecná odpovědnost (obecná povinnost nahradit škodu),

b) odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody,

- c)** odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat,
- d)** odpovědnost za ztrátu svěřených věcí.

- **škodou** se rozumí majetková újma, kterou je možné vyčíslit v penězích. Škoda **skutečná** je to, oč se majetek poškozeného skutečně zmenšil, zatímco **ušlý zisk** je to, oč se majetek poškozeného nezvětšil, ačkoliv se s ohledem na obvyklý chod událostí zvětšit měl a mohl,

- **náhradu ušlého zisku** může poškozený zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat pouze v případě prokázaného **úmyslného zavinění**,

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

- zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru (§ 74 odst. 1 ZPr).

- není-li v ZPr stanoveno jinak, vztahují se na právní vztah založený dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti ustanovení o pracovním poměru s **výjimkou**

- a)** převedení na jinou práci a přeložení,
- b)** dočasného přidělení,
- c)** odstupného,
- d)** skončení pracovního poměru,
- e)** odměňování,
- f)** cestovních náhrad a náhrad podle § 190a ZPr.

Dohoda o provedení práce

- rozsah práce vykonávané na základě dohody o provedení práce **nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce** (§ 74 ZPr),

- do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce, přičemž doby uvedené v § 348 odst. 1 ZPr se do rozsahu práce nezapočítávají,

- v dohodě o provedení práce musí být uvedeny **sjednané práce a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá,**

- musí být sjednána **písemně**, jinak je neplatná, přičemž může se týkat jak splnění jednorázového úkolu, tak i opakované činnosti; rozhodující je pouze dodržení maximálního počtu povolených hodin,

Dohoda o pracovní činnosti

- dohodu o pracovní činnosti (§ 76 ZPr) může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce **nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin,**

- 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,

- v dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny **sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá** (je možné sjednat jak dobu určitou, tak dobu neurčitou).

- musí být sjednána **písemně**, jinak je neplatná,

Vypracoval: JUDr. Radim Kříž, Ph.D., 2024, s využitím skript Boháček, M., Kříž, R., Soušková, M., Spirit, M., Votava, T.: Vybrané otázky práva pro Arts Management, VŠE v Praze, 2018,