

PODKLAD PRO PŘEDMĚT

PRÁVO V PODNIKÁNÍ

10.- 12. přednáška

JUDr. Radim Kríž, Ph.D.
radim.kriz@vsci.cz

Základy pracovního práva (pojem, předmět, prameny, systém, zásady), pracovněprávní vztahy, pracovní poměr – vznik pracovního poměru, pracovní smlouva (náležitosti), trvání pracovního poměru (doba neurčitá, určitá), zkušební doba, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, konkurenční doložka.

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 **směrnic**, 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 potud, 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 **stejně 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)**, **zejména zák.č. 120/2025 Sb. (tzv. FLEXINOVELA)**
- **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.

- Pracovněprávní 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** pracovněprávních vztahů.¹

Systém pracovního práva:

- **Systém 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 nebýt 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 zdravé neohrožující pracovní podmínky, spolu s principem, že zaměstnavatel je povinen vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdravou 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), - umožňuje se, aby zaměstnanec během čerpání rodičovské dovolené (nikoliv ale mateřské dovolené) vykonával svou dosavadní práci (tj. práci stejného druhu) u téhož zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti (**FLEXINOVELA: § 34b odst. 2 ZPr**),

- Zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště (povinnost „držet stejnou židli“), nastoupí-li do práce po skončení

a) dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény,

b) mateřské dovolené nebo otcovské dovolené,

c) **rodičovské dovolené přede dnem, kdy dítě dosáhne věku 2 let** (**FLEXINOVELA: § 47 odst. 1 písm. c) ZPr**),

d) doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění,

e) doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění,

f) výkonu veřejné funkce,

g) činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo

h) vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení.

- **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), nezletilý, který dovršil čtrnáct let, může vykonávat závislou práci v období hlavních prázdnin za podmínek stanovených jiným právním předpisem (FLEXINOVELA: § 34 odst. 2 OZ),

- K výkonu závislé práce v období hlavních prázdnin se nezletilý, který dovršil čtrnáct let, může zavázat jen s písemným souhlasem zákonného zástupce. (FLEXINOVELA: § 35 odst. 2 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**, automaticky **není neplatná** (§ 582 odst. 1 OZ), neboť dle § 20 ZPr, "*nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah*". **Pracovní poměr tak vznikne i na základě ústní pracovní smlouvy**. Navíc vada formy může být **dodatečně zhojena** (§ 582 odst. 1 OZ); toto se týká nejen pracovní smlouvy, ale **i všech dalších právních jednání**, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah (§ 20 ZPr),

- Nedodržení písemné formy pracovní smlouvy stíhá zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, **pokutou až do výše 10 miliónů Kč** (§ 12 odst. 1 písm. b) a odst. 2 písm. b) zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce),

Povinné náležitosti pracovní smlouvy (§ 34 ZPr):

- **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

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

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, **a to i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo (FLEXINOVELA: § 35 odst. 1 ZPr),**

- Musí být sjednána **nejpozději v den vzniku pracovního poměru (FLEXINOVELA, dříve 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 **4 měsíců (FLEXINOVELA, dříve 3 měsíců)**, pouze u vedoucích zaměstnanců je připuštěno sjednání až na **8 měsíců (FLEXINOVELA: § 35 odst. 2 ZPr, dříve 6 měsíců)**,

- Ujednanou délku zkušební doby **lze (FLEXINOVELA: § 35 odst. 4 ZPr, dříve nelze)** dodatečně smluvně **prodloužit na dobu 4 a 6 měsíců (FLEXINOVELA: § 35 odst. 4 ZPr)**, a prodlužuje se však ze zákona **o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce (FLEXINOVELA: § 35 odst. 5 ZPr, dříve o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené).**

- zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou **(FLEXINOVELA: § 35 odst. 5 ZPr),**

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, **to neplatí, kdy se bude jednat o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené podle § 217 odst. 5 ZPr, může být**

pracovní poměr na dobu určitou sjednáván bez omezení počtu opakování (FLEXINOVELA: § 39 odst. 2 ZPr),

- Celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 9 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 2 ZPr).

- Pokud je sjednán nejdříve pracovní poměr na dobu určitou jako náhrada za dočasně nepřítomného zaměstnance, lze s tímto zaměstnancem uzavřít následně ještě třikrát dobu určitou obecnou, neboť první pracovní poměr na dobu určitou spadá pod výjimku podle věty druhé § 39 odst. 2 ZPr (FLEXINOVELA: § 39 odst. 2, věta druhá ZPr),

- 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 **mzd**y (§ 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).

Konkurenční doložka v pracovní smlouvě

- Konkurenční doložka **se musí sjednat** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (§ 311 odst. 1 ZPr), a to v **písemné formě**; to platí obdobně **pro odstoupení** od konkurenční doložky a **pro její výpověď** (§ 310 odst. 6 ZPr),

- Konkurenční doložkou se **zaměstnanec zavazuje**, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, **nejdéle však po dobu 1 roku**, **zdrží výkonu výdělečné činnosti**, která by byla **shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele** nebo která by měla vůči němu **soutěžní povahu**, je **součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele**, že zaměstnanci poskytnou **přiměřené peněžité vyrovnání**, **nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku**, za každý měsíc **plnění závazku**. Peněžité vyrovnání je **splatné pozadu za měsíční období**, pokud se smluvní strany nedohodly **na jiné době splatnosti** (§ 310 odst. 1 ZPr),

- Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je **možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů**, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti pro konkurenta by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost (§ 310 odst. 2 ZPr),

- V konkurenční doložce **lze sjednat smluvní pokutu**, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, přičemž platí, že zaplacením smluvní pokuty **zanikne závazek zaměstnance z konkurenční doložky** (§ 310 odst. 3 ZPr),

- **Výše smluvní pokuty** musí být přiměřená povaze a významu zajišťované konkurenční doložky (§ 310 odst. 3 ZPr),

- **Zaměstnavatel** může od konkurenční doložky **odstoupit** pouze **po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance** (§ 310 odst. 4 ZPr),

- **Zaměstnanec** může konkurenční doložku **vypovědět**, jestliže mu zaměstnavatel **nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů** po jeho splatnosti; konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. (§ 310 odst. 5 ZPr),

- Ustanovení o konkurenční doložce **není možné použít na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí**, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb (§ 311 ZPr),

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 vymezí, 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 vedoucích:

- 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 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) smrti 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 **sjednáním 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) až c) ZPr vzniká **právo na odstupné** ve stejné výši, jako **při výpovědi z týchž důvodů**.

Ad (ii) Výpovědi

- 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; **to neplatí pro případ výpovědi podle § 52 písm. f) až h) ZPr**,
- Výpovědní doba je nejméně **2 měsíční s výjimkou výpovědi** (výjimka v § 51 odst. 2 ZPr), dané
 - a) zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) až h) ZPr, kde činí výpovědní doba nejméně 1 měsíc** (tj. v případě porušení povinností, neuspokojivé pracovní výsledky nebo jiné pracovní nedostatky na straně zaměstnance),
 - b) zaměstnavateli podle z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (FLEXINOVELA: § 51 odst. 2 ZPr),**
- Prodloužení zákonné délky výpovědní doby **nebo změnit její běh** je možné pouze na základě **písemné dohody** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, **zkrácení se dohodnout nedá** (§ 51 ZPr), **odchylka je u zkrácené výpovědní doby, kdy se mohou dohodnout na delší výpovědi, která nemusí být stejná pro zaměstnance jako zaměstnavatele.**

- Výpovědní doba **začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje; není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec výpovědní doby na poslední den měsíce (FLEXINOVELA, § 51 odst. 1 ZPr, dříve 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 vymezil** 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) přemísťuje-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) 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 způsobilost konat dále dosavadní práci (FLEXINOVELA, § 52 písm. d) ZPr)** - [příčina dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti bude významná „pouze“ pro vznik nároku na tzv. jednorázovou náhradu při skončení pracovního poměru, která s účinností flexinovele nahradila odstupné poskytované při rozvázání pracovního poměru z důvodu, že zaměstnanec nemůže dále konat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání],

e) dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice (FLEXINOVELA, § 52 písm. e) ZPr, dříve: 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)** – [napříště se tedy zaměstnavatelé nebudou muset obávat neplatnosti výpovědi z důvodu, že poskytovatel pracovnělékařských služeb zjistil nesprávně příčinu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti],

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 **zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance** stanovenou v § 301a (nedodržuje 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 předchozí 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 řádně **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,

- **Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů** vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do **3 měsíců (FLEXINOVELA, § 58 odst. 1 ZPr, dříve 2 měsíců)** ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 3 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději

však vždy do **15 měsíců (FLEXINOVELA, § 58 odst. 1 ZPr, dříve 1 roku)** ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl (§ 58 ZPr).

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) Smrtí 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 nezanikl, 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.

Odstupné:

- Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZPr (**tzv. organizační důvody**) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně
 - a) jednonásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval **méně než 1 rok**,
 - b) dvojnásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval **alespoň 1 rok a méně než 2 roky**,
 - c) trojnásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval **alespoň 2 roky**,
 - d) součtu trojnásobku** jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c) výše, jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 ZPr (§ 67 ZPr),
- za dobu **trvání pracovního poměru** se pro účely § 67 odst. 1 ZPr považuje i doba trvání **předchozího pracovního poměru** u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců (**FLEXINOVELA, § 67 odst. 2 ZPr**),
- zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) ZPr nebo dohodou z téhož důvodu, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši **nejméně dvanásobku průměrného výdělku** (**FLEXINOVELA, § 67 odst. 3 ZPr**),
- Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v **nejbližším výplatním termínu** určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty (§ 67 odst. 5 ZPr).
- **FLEXINOVELA** ruší nárok zaměstnanců na odstupné v případě skončení pracovního poměru **z důvodu nemožnosti konat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání a ohrožení touto nemocí**,
- **FLEXINOVELA** zrušení nárok na odstupné kompenzuje zaměstnancům tzv. **jednorázovou náhradou při skončení pracovního poměru (nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění)**, tedy novým druhem náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání, která je upravena v novém ustanovení § 271ca ZPr.
- **FLEXINOVELA** umožňuje **jednorázovou náhradu „krátit“ z důvodů na straně zaměstnance**, neboť i pro jednorázovou náhradu bude platit obecné pravidlo uvedené v § 270 ZPr, že se zaměstnavatel zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela

nebo zčásti za předpokladů tam uvedených (zaviněné porušení právních nebo jiných předpisů, opilost nebo zneužití návykových látek),

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 (§ 72 ZPr),
- 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 a dovolenou (FLEXINOVELA, § 69 odst. 1 ZPr)**, přičemž náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku **a dovolená (FLEXINOVELA, § 69 odst. 1 ZPr)** mu přísluší 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 (nejméně 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 třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu, a konečně zákonná výměra **38,75** hodiny týdně se týká zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem,

- U **mladistvého** zaměstnance **mladšího než 15 let nebo u mladistvého zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku (FLEXINOVELA, § 79a odst. 1 ZPr, dříve do 18 let věku)** nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit **7 hodin (FLEXINOVELA, § 79a odst. 1 ZPr, dříve 8 hodin)**, a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit **35 hodin** týdně (**FLEXINOVELA, § 79a odst. 1 ZPr, dříve: pokud má souběžně sjednáno více pracovníprávních vztahů, nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně**),

- U mladistvého zaměstnance (mladšího 18 let) nesmí délka směny v jednotlivých dnech **překročit 8 hodin** a délka týdenní pracovní doby nesmí překročit **40 hodin týdně (FLEXINOVELA, § 79a odst. 2 ZPr)**,

- délka týdenní pracovní doby u **mladistvého** zaměstnance mladšího než 15 let, mladistvého zaměstnance, který neukončil povinnou školní docházku nebo u mladistvého zaměstnance (mladšího 18 let) se posuzuje souhrnně ve více základních pracovníprávních vztazích podle § 3 ZPr sjednaných mladistvým zaměstnancem.

- Rozvržení pracovní doby (§ 81, § 83 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, § 83 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),

- za nepřetržité trvání základního pracovněprávního vztahu se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového základního pracovněprávního vztahu zaměstnance k témuž zaměstnavateli. **(FLEXINOVELA, § 216 odst. 1 ZPr)** - pro účely vzniku nároku na dovolenou je nutné posuzovat také navazující pracovněprávní vztahy (pracovní poměr, DPP, DPČ) v jakékoliv kombinaci jako jeden vztah byť s nestejnými délkami týdenní pracovní doby,

- Doba 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,

- bude nutné počkat s případným proplácením nevyčerpané dovolené, pokud na jeden pracovníprávní vztah, který jí končí, a za kterého nebyla vyčerpána celá dovolená, na kterou navazuje jiný pracovníprávní vztah,

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) veřejná kulturní instituce podle zákona o veřejných kulturních institucích (**FLEXINOVELA, § 109 odst. 3 ZPr, dříve regionální rada regionu soudržnosti**).

- Zaměstnavatelé, kteří **odměňují zaměstnance mzdou**, jsou vymezeni negativně – jsou to *všichni ostatní zaměstnavatelé* (tedy ti, kteří nejsou uvedeni v ustanovení § 109 odst. 3 ZPr).

- zaměstnavatel **nesmí omezovat zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody** (**FLEXINOVELA, § 346a ZPr**) – implementace Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10.05.2023, jde o transpozici nepřiléhavou, dle čl. 7 odst. 5 Směrnice nesmí být pracovníkům bráněno v tom, aby sděloval informace o své odměně **pro účely prosazování zásady stejné odměny**. Je jednoznačné, že zákaz omezování nakládání s informacemi o výši zdi se má podle Směrnice vztahovat vždy k účelu prosazování zásady stejné odměny. **Flexinovelou se však zavedl přísný zákaz omezování zaměstnance v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho mzdy, platu nebo odměny z dohody, a to bez ohledu na účel sdělování těchto informací.**

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,
- Minimální mzda pro rok **2026** činí částku **22.400,- Kč**, pro **2025** činil částku **20 800,- Kč** měsíčně (nebo **124,40 Kč** za hodinu),

Zaručená mzda:

- Pro podnikatelskou sféru byla zaručená mzda pro rok 2025 zrušena,

Zaručený plat:

- **Zaručeným platem** (§ 112 ZPr) je plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle ZPr, smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového či platového výměru,
- Zaručeným platem je plat, na který zaměstnanci vzniklo právo **podle tohoto zákona, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo platového výměru**,
- **Plat nesmí být nižší než příslušná nejnižší měsíční úroveň zaručeného platu**. Nejnižší úroveň měsíčního a hodinového zaručeného platu se stanoví **ve 4 úrovních** tak, aby činila
 - a) v 1. skupině prací 1násobek minimální mzdy,
 - b) ve 2. skupině prací 1,2násobek minimální mzdy,
 - c) ve 3. skupině prací 1,4násobek minimální mzdy a
 - d) ve 4. skupině prací 1,6násobek minimální mzdy,
- Nejnižší úrovně zaručeného platu vyhláshuje **Ministerstvo práce a sociálních věcí pro následující kalendářní rok ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením do 30. září** (§ 112 odst. 4 ZPr),

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 a zaokrouhlují na celé koruny směrem nahoru (§ 142 odst. 1 ZPr),
- Rozvolnily se možnosti pro sjednávání mzdy nebo platu v cizí měně, neboť zaměstnavatel může vyplácet **zaměstnanci s jeho souhlasem** mzdu, plat nebo jejich část **v dohodnuté cizí měně**, pokud je k této měně vyhlášován Českou národní bankou kurz devizového trhu, a to jen pokud jde o
 - a) zaměstnance **s místem výkonu práce v zahraničí**,
 - b) **cizince** nebo fyzickou osobu bez státní příslušnosti, kteří vykonávají práci na základě

povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci,

c) cizince nebo fyzickou osobu bez státní příslušnosti, u kterých se k zaměstnání nebo výkonu práce povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zákona o zaměstnanosti nevyžaduje,

d) občana jiného členského státu Evropské unie, není-li zároveň občanem České republiky a nemá-li na území České republiky trvalý pobyt, nebo

e) jiného zaměstnance, který trvale žije v zahraničí nebo tam hradí náklady na životní potřeby sebe či svých rodinných příslušníků **(FLEXINOVELA, § 143 odst. 1 ZPr, dříve** 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),

- Pro přepočet mzdy nebo platu nebo jejich části na cizí měnu se použije kurz vyhlášený Českou národní bankou **pro první pracovní den** v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo jejich část, pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli jiný pracovní den **(FLEXINOVELA, § 143 odst. 2 ZPr), dříve** pro přepočet mzdy nebo platu nebo jejich části na cizí měnu se použije kurz vyhlášený Českou národní bankou platný v den, ve kterém zaměstnavatel nakupuje cizí měnu pro účel výplaty mzdy nebo platu).

- Mzdu nebo plat zaměstnavatel vyplácí po provedení případných srážek ze mzdy nebo z platu podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu **na svůj náklad a nebezpečí na platební účet určený zaměstnancem** (preference), a to tak, aby je měl zaměstnanec k dispozici **nejpozději v pravidelném termínu jejich výplaty.** Zaměstnanec, kterému je vyplácena mzda nebo plat v českých korunách, může určit pro **výplatu jen účet vedený v českých korunách u banky nebo spořitelního a úvěrního družstva se sídlem v České republice nebo pobočky zahraniční banky se sídlem v České republice.** Zaměstnavatel se se zaměstnancem může dohodnout na jiném způsobu výplaty (např. v hotovosti) (§ 142 odst. 3 ZPr),

- Vyjádří-li zaměstnanec se způsobem výplaty na platební účet **písemný nesouhlas,** nebo neposkytne-li k němu **potřebnou součinnost** (tj. nesdělí číslo účtu), anebo **nemá platební účet zřízen,** vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu nebo plat **v hotovosti v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty.** Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, **zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat** v pravidelném termínu jejich výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den **na svůj náklad a nebezpečí,** pokud se se zaměstnancem **nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty** (§ 142 odst. 4 ZPr) **(FLEXINOVELA, § 142 odst. 3 a 4 ZPr), dříve** se mzda/plat vyplácela **v pracovní době a na pracovišti** (§ 142 odst. 3 ZPr), nebylo-li dohodnuto jinak,

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

- základní formou výplaty byla výplata **v hotovosti,** ale na základě **dohody** zaměstnance a zaměstnavatele musel 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 bylo možno i pozdější termín (§ 143 odst. 1 ZPr),

- Zaměstnavatel se složitými provozními podmínkami pro výplatu mzdy nebo platu, pokud by byla výplata obtížná nebo neproveditelná, může zaměstnanci zaslat mzdu nebo plat na své náklady a nebezpečí, a to tak, aby je měl zaměstnanec k dispozici nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu (§ 142 odst. 5 ZPr),

- Při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující **údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách**. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl (§ 142 odst. 5 ZPr),

- Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela nebo partnera zaměstnance. Bez písemného zmocnění může být mzda nebo plat vyplacen jiné osobě než zaměstnanci, jen pokud to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis (§ 142 odst. 6 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** dle § 119 ZPr 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) **(FLEXINOVELA, § 119 odst. 1 ZPr)**, **dříve** nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112 ZPr).

Mzdový/platový výměr

- Zaměstnavatel je povinen **před začátkem výkonu práce (FLEXINOVELA, § 113 odst. 4 ZPr)**, **dříve** v den nástupu do práce) předat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.

- Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci předat nový mzdový výměr nejpozději před začátkem výkonu práce ve dni, ve kterém **(FLEXINOVELA, § 113 odst. 4 ZPr)**, **dříve** tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti,

- Mzdový nebo platový výměr **může zaměstnavatel i bez souhlasu zaměstnance doručit zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací i na jinou elektronickou adresu zaměstnance** (zaměstnavatel bude zaměstnanci oprávněn doručovat i na elektronickou adresu, která není v dispozici zaměstnance, **tedy např. na pracovní e-mail nebo prostřednictvím pracovních elektronických aplikací**). V takovém případě je mzdový výměr doručen okamžikem, kdy jeho převzetí **potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli**

písemně; nedojde-li k potvrzení převzetí písemnosti ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího odeslání, je doručení neúčinné (to znamená, že neplatí fikce doručení). Tato písemnost musí být zaměstnanci přístupná takovým způsobem, aby si ji mohl **uložit a vytisknout.** (FLEXINOVELA, § 335 odst. 3 ZPr),

- Zaměstnavatel však může i nadále bude moci doručovat mzdový/platový výměr „přísnější“ **elektronickou formou** - za podmínek stanovených v § 335 ZPr, včetně **fikce doručení**, a samozřejmě **jinými prostředky doručení** uvedenými v § 334a ZPr.

Odpovědnost	zaměstnance	za	majetkovou	újmu	(škodu):
-------------	-------------	----	------------	------	----------

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

- Nejtypičtějšími odpovědnostními 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 pracovní právní 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**),

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

- Pracovní právní 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 mohl,

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

Doručování písemností zaměstnance a zaměstnavatele:

- **Zvláštní právní úprava pro doručování písemností dle zákoníku práce se týká**

- a) doručování výpovědi,
- b) okamžitého zrušení,
- c) zrušení ve zkušební době a
- d) dalších písemností týkajících se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, s výjimkou dohody o rozvázání pracovního poměru a dohody o rozvázání dohody o provedení práce a o pracovní činnosti (§ 334 ZPr),

- Zákoník práce obsahuje **úpravu pro doručování písemností**

- a) zaměstnavatelem,
- b) zaměstnancem.

Ad a) Doručování písemností zaměstnavatelem:

- písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci **do vlastních rukou**
- a) jejím předáním na **pracovišti zaměstnavatele,**
 - b) jejím předáním, **kdekoliv** bude zaměstnanec **zastižen,**
 - c) prostřednictvím **datové schránky,**
 - d) prostřednictvím **sítě nebo služby elektronických komunikací,** nebo
 - e) prostřednictvím provozovatele **poštovních služeb** (§ 334 odst. 1 ZPR).

Ad a) a b) Na **pracovišti zaměstnavatele nebo kdekoliv** bude zaměstnanec **zastižen:**

- **Doručování písemností na pracovišti zaměstnavatele nebo kdekoliv bude zastižen** - (např. na adrese bydliště zaměstnance) je preferováno, zaměstnanec **nemá zákoníkem práce stanovenou povinnost doručovat do vlastních rukou** zaměstnavatele, může tedy doručovat nadřízenému zaměstnanci, personálnímu útvaru, přímo zaměstnavateli – fyzické osobě atp.

- Odmítne-li zaměstnanec převzít písemnost doručovanou **na pracovišti zaměstnavatele nebo kdekoliv bude zastižen**, považuje se tato písemnost za doručenu **okamžikem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl** (§ 334 odst. 2 ZPR),

Ad c) Prostřednictvím datové schránky:

- Zaměstnavatel může doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím datové schránky, **pokud si ji zaměstnanec nezneprístupnil** pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů.

- Jestliže se zaměstnanec **nepřihlásí** do datové schránky **ve lhůtě 10 dnů** ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu **posledním dnem této lhůty** (§ 335a ZPr),

Ad d) Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací:

- Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit **výlučně tehdy**, jestliže **zaměstnanec** k tomuto způsobu doručování **udělil souhlas** v **samostatném písemném prohlášení**, v němž **také uvedl elektronickou adresu pro doručování**, která není v **dispozici zaměstnavatele**,
- Před udělením souhlasu **je zaměstnavatel povinen** zaměstnance písemně informovat o **podmínkách doručování písemnosti** prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací včetně zákonné lhůty, zaměstnanec může souhlas **písemně odvolat**.
- Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací **je doručena okamžikem**, kdy zaměstnanec **její převzetí potvrdí** zaměstnavateli **písemně**,
- Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti **nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů** ode dne jejího dodání, považuje se za doručenou **posledním dnem této lhůty**,
- **Mzdový nebo platový výměr** může zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací i **na jinou elektronickou adresu zaměstnance**, v takovém případě je písemnost doručena okamžikem, kdy její převzetí **potvrdí zaměstnanec** zaměstnavateli **písemně**; nedojde-li k potvrzení převzetí písemnosti **ve lhůtě 15 dnů** ode dne jejího odeslání, je **doručení neúčinné**. Tato písemnost musí být zaměstnanci přístupná takovým způsobem, aby si ji mohl uložit a vytisknout,
- Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným **elektronickým podpisem**.
- Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací **je neúčinné**, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli **jako nedoručitelná** (§ 335 ZPr),

Ad e) Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

- Prostřednictvím provozovatele poštovních služeb může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci pouze v případě, **není-li možné doručení na pracovišti zaměstnavatele** (§ 334 odst. 1 ZPr),
- Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel **takovou poštovní službu**, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem (§ 334a odst. 3 ZPr),
- Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel **na poslední adresu zaměstnance**, kterou **zaměstnanec** zaměstnavateli **písemně sdělil** (§ 336 odst. 1 ZPr),
- Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě **písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance** (§ 336 odst. 1 ZPr),

- Doručení písemnosti zaměstnavatele doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být **doloženo písemným záznamem o doručení** (§ 336 odst. 2 ZPr),

Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, **zastižen**, uloží se písemnost v **provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu** (§ 336 odst. 3 ZPr),

- Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si písemnost **do 15 dnů vyzvedl**; zároveň se mu sdělí, **kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout, přičemž** v oznámení musí být zaměstnanec rovněž poučen o **následcích odmítnutí** převzetí písemnosti nebo **neposkytnutí součinnosti** nezbytné k doručení písemnosti (§ 336 odst. 3 ZPr),

- **Povinnost** zaměstnavatele doručit písemnost **je splněna**, jakmile zaměstnanec písemnost **převezme** (§ 336 odst. 3 ZPr),

- Jestliže si zaměstnanec písemnost **nevyzvedne do 15 dnů**, považuje se za doručenou **posledním dnem této lhůty**; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí,

- Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb **znemožní tím**, že poštovní zásilku obsahující písemnost **odmítne převzít nebo neposkytne součinnost** nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenou **okamžikem**, kdy ke **znemožnění doručení písemnosti došlo**. Zaměstnanec musí být doručovatelem **poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti** (§ 336 odst. 4 ZPr),

Ad b) Doručování písemností zaměstnancem:

- Písemnost doručuje zaměstnanec zaměstnavateli těmito způsoby

- a) jejím **osobním předáním** v místě **sídla zaměstnavatele**,
- b) prostřednictvím **sítě nebo služby elektronických komunikací**, nebo
- c) prostřednictvím **datové schránky**,
- d) prostřednictvím provozovatele **poštovních služeb** (§ 334 odst. 1 ZPr).

Ad a) Jejím osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele

- **Zaměstnanec doručuje písemnost** zaměstnavateli **zpravidla osobním předáním** v místě **sídla zaměstnavatele**. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti písemně potvrdit (§ 337 odst. 1 ZPr),

- **Písemnost je** zaměstnavateli **doručena**, jakmile ji zaměstnavatel **převzal** (§ 337 odst. 2 ZPr),

- V případě, že zaměstnavatel **odmítne převzít písemnost**, **neposkytne součinnost** nebo jinak **znemožní doručení** písemnosti **v místě sídla** nebo **v místě podnikání zaměstnavatele**, považuje se písemnost za doručenou **okamžikem**, kdy **k takové skutečnosti došlo** (§ 337 odst. 2 ZPr),

Ad b) Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací

- Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být zaměstnancem podepsána (§ 337 odst. 3 ZPr),

- Písemnost doručovaná zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena okamžikem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel písemně (§ 337 odst. 3 ZPr),

- Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty (§ 337 odst. 4 ZPr),

- Doručení písemnosti zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná (§ 337 odst. 5 ZPr),

Ad c) prostřednictvím datové schránky

- Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnavatel nezneprístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. (§ 337 odst. 5 ZPr),

- Jestliže se zaměstnavatel nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty. (§ 337 odst. 5 ZPr),

Ad d) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

- Lze doručit výpověď zaměstnavateli prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vhodně doporučeně, s dodejkou čili tzv. na doručenkou,

- Fikce doručení pro zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli neplatí, jako je tomu v opačném případě, když doručuje zaměstnavatel zaměstnanci (a to v § 336 odst. 4 ve spojení s odst. 3 ZPr), což znamená, že automaticky neplatí, že výpověď se považuje za doručenou v problematických situacích, jestliže

a) zaměstnavatel písemnost (výpověď) odmítne od zaměstnance převzít,

b) zaměstnavatel doručení zmaří či

c) zaměstnavatel si nevyzvedne uloženou písemnost ve stanovené úložné (odběrné) lhůtě u provozovatele poštovních služeb (resp. na obecním úřadě) [Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 563/2005, ze dne 3. 1. 2006, odmítl užití analogie práva, tedy to, aby se pravidla o fikci doručení jinak zákoníkem práce stanovená pro doručování zaměstnavatelem zaměstnanci vztahovala i na opačné doručování zaměstnancem zaměstnavateli].

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 **pisemně**, není-li písemná, automaticky **není neplatná** (§ 582 odst. 1 OZ), neboť dle § 20 ZPr, *"nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah"*. **Práce tak vznikne i na základě ústní dohody o provedení práce**. Navíc vada formy může být **dodatečně zhojena** (§ 582 odst. 1 OZ),
 - Nedodržení písemné formy dohody o provedení práce stíhá zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, **pokutou až do výše 10 miliónů Kč** (§ 25 odst. 1 písm. b) a odst. 2 písm. b) zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce),
 - Dohoda o provedení práce se může týkat jak splnění jednorázového úkolu, tak i opakované činnosti; rozhodující je pouze dodržení maximálního počtu povolených hodin,

Dohodu o provedení práce je možno rušit:

- a) **dohodou** smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) **výpovědí** danou **z jakéhokoli důvodu** nebo **bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- c) **okamžitým zrušením**; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 77 odst. 5 ZPr),

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**, není-li písemná, automaticky **není neplatná** (§ 582 odst. 1 OZ), neboť dle § 20 ZPr, "*nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah*". **Práce tak vznikne i na základě ústní dohody o pracovní činnosti**. Navíc vada formy může být **dodatečně zhojena** (§ 582 odst. 1 OZ),
- Nedodržení písemné formy dohody o pracovní činnosti stíhá zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, **pokutou až do výše 10 miliónů Kč** (§ 25 odst. 1 písm. b) a odst. 2 písm. b) zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce),

Dohodu o pracovní činnosti se možno zrušit:

- a) dohodou** smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) výpovědí** danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s **patnáctidenní výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- c) okamžitým zrušením**; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 77 odst. 5 ZPr),

Vypracoval: JUDr. Radim Kříž, Ph.D., 2024, s využitím skript Boháček, M., Kříž, R., Soušková, M., Spirit, M., Votava, T.: © *Smlouvy*. Praha, 2025, JUDr. Radim Kříž, Ph.D.