

Jitka Kocianová, Jaromír Zrutský

Pracuje, pracuješ, pracujeme...

- náležitosti pracovní smlouvy
- odměňování
- cestovní náhrady a pracovní cesty
- pravidelné pracoviště
- pracovněprávní vztahy
- nemoci z povolání
- čerpání mateřské a rodičovské dovolené
- doručování
- orientace v právních předpisech
- vzory nejčastěji užívaných smluv a písemností



Wolters Kluwer

PRACUJE, PRACUJEŠ, PRACUJEME...

Jitka Kocianová, Jaromír Zrůtský

Pracuje, pracuješ, pracujeme...

Publikace je zpracována dle právního stavu k 1. 2. 2015



Wolters Kluwer

Vzor citace: Kocianová J., Zrutský J. *Pracuje, pracuješ, pracujeme...* Praha: Wolters Kluwer, 2015. 144 s.

KATALOGIZACE V KNIZE - NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Kocianová, Jitka

Pracuje, pracuješ, pracujeme... / Jitka Kocianová, Jaromír Zrutský. --

Vydání první. -- Praha : Wolters Kluwer, 2015. -- 144 stran

„Publikace je zpracována dle právního stavu k 1. 2. 2015“

ISBN 978-80-7478-813-0 (brožováno)

349.2 * 331.106 * 349.22 * 331.106 * (437.3)

- pracovní právo -- Česko

- pracovní poměr -- Česko

- pracovněprávní vztahy -- Česko

- příručky

349 - Pracovní, sociální, stavební právo. Právo životního prostředí [16]

© **JUDr. Jitka Kocianová, JUDr. Jaromír Zrutský, 2015**

ISBN:

978-80-7478-813-0 (brož.)

978-80-7478-814-7 (mobi)

978-80-7478-815-4 (pdf)

978-80-7478-816-1 (e-pub)

Obsah

Zkratky a úplné názvy předpisů použitých v publikaci	9
Slova autorů	10
Důležité právní předpisy	11
1 Všeobecná ustanovení	15
1.1 Pracovněprávní vztah, pracovní poměr	15
1.2 Závislá práce	15
2 Pracovní poměr	17
2.1 Postup před vznikem pracovního poměru	17
2.2 Příslib zaměstnání	17
2.3 Vznik pracovního poměru a těhotenství	19
2.4 Návrat do zaměstnání a pobírání rodičovského příspěvku	19
2.5 Pracovní poměr na dobu určitou a zkušební doba	20
2.6 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy	20
2.7 Pravidelné pracoviště	21
2.8 Přeložení zaměstnance do jiného místa bez jeho souhlasu	21
2.9 Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené	22
2.10 Návrat do zaměstnání a druh práce	23
2.11 Výběrové řízení na obsazenou funkci	23
2.12 Pracovní poměr zaměstnance je chráněn do tří let věku dítěte	24
2.13 Souběh funkcí	25
2.14 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a v těhotenství	26
2.15 Pracovní poměr na dobu určitou	28
2.16 Dohoda o ukončení pracovního poměru a výše podpory v nezaměstnanosti	29
2.17 Délka rodičovské dovolené, ochrana před výpovědí	29
2.18 Výpověď a organizační změny	30
2.19 Požadavky pro řádný výkon práce	32
2.20 Skončení pracovního poměru a insolvence zaměstnavatele	33
2.21 Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a těhotenství	34
2.22 Dohoda o ukončení pracovního poměru	35
2.23 Přerušování běhu výpovědní doby v ochranné době	35
2.24 Povinnost nabídnout zaměstnanci volné místo již neexistuje	36
2.25 Uvedení výpovědního důvodu	36
2.26 Jmenování a odvolání z funkce	38
2.27 Udělení předchozího souhlasu k výpovědi dané členovi odborového orgánu	39
2.28 Dohoda o rozvázání pracovního poměru s uvedením důvodu i bez uvedení důvodu	40

2.29	Okamžité zrušení pracovního poměru a poskytnutí informace o trestném činu	41
2.30	Odstupné a pravděpodobný výdělek	41
2.31	Z odstupného se odvádí jen daň	42
2.32	Odstupné, PPM a rodičovský příspěvek	43
2.33	Organizační změny, odstupné a nemoc.....	44
2.34	Promlčení nároků ve sporu o neplatnost výpovědi	45
3	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	46
3.1	Dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti	46
4	Pracovní doba a doba odpočinku	47
4.1	Může zaměstnavatel požadovat práci přesčas?	47
4.2	Práce přesčas a kratší pracovní doba	48
4.3	Přesčas a péče o dítě	48
4.4	Práce v sobotu a v neděli a práce přesčas	49
4.5	Rozvrh směn – rozvrh pracovní doby	51
4.6	Přestávky v práci, které se do pracovní doby nezapočítávají	52
4.7	Přestávky v práci u vrátných	52
4.8	Směny se překrývají	53
4.9	Určování směn.....	53
4.10	Kratší pracovní doba a práce přesčas	54
4.11	Přesčas při kratší pracovní době	55
4.12	Dodržování pracovní doby	55
4.13	Svátek v nepřetržitém provozu	56
4.14	Mzda za práci ve svátek	58
4.15	Práce přesčas se souhlasem zaměstnavatele	59
4.16	Nepřetržitý odpočinek mezi směnami	60
4.17	Nepřetržitý odpočinek v týdnu	60
5	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	62
5.1	Druhá kategorie riziková	62
5.2	Periodické prohlídky	62
5.3	Hrazení pracovně-lékařských prohlídek.....	63
5.4	Musím chodit k závodnímu lékaři?.....	64
5.5	Zdraví zaměstnanců a čtyři kategorie	65
5.6	Závodní nebo praktický lékař?	65
5.7	Vstupní lékařská prohlídka a datum nástupu do zaměstnání	66
5.8	Vstupní lékařská prohlídka a dohoda o provedení práce	67
5.9	I zaměstnanec musí na WC	68
5.10	Drogy na pracovišti a výpověď.....	69
6	Odměňování.....	70
6.1	Otazníky kolem zaručené mzdy.....	70
6.2	Příplatek za vedení v podnikatelské sféře v zákoně nehledejte	70

7	Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce.....	72
7.1	Jak je to s náhradami za pracovní cestu a časem stráveným na této cestě?	72
7.2	Náhrada mzdy za víkendové školení	73
8	Překážky v práci	74
8.1	„Předčasný“ návrat z RD zpět do zaměstnání	74
8.2	Náhrada mzdy za dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti	74
8.3	Částečná nezaměstnanost	75
9	Dovolená	77
9.1	Čerpání dovolené bezprostředně po MD	77
9.2	Dovolená po skončení MD a dovolená po skončení RD	78
9.3	Návrat do práce a vyčerpaná dovolená	79
9.4	Dovolená v případě nerovnoměrně rozvržené pracovní doby	80
9.5	Dovolená za odpracované dny, nárok na dovolenou a částečný úvazek	82
9.6	Proplacení dovolené při ukončení pracovního poměru	82
9.7	Zaměstnavatel mě odvolal z dovolené	83
9.8	Dovolená a změna zaměstnání	84
9.9	Rozdíl mezi přerušením dovolené a situací, kdy nelze dovolenou určit	85
9.10	Určení dovolené na svátek	86
9.11	Zaměstnanec o dovolenou přijít nemůže	86
9.12	Poměrná část (1/12) dovolené	87
9.13	Dovolená je výkonem práce, čerpání dovolené bezprostředně po MD	88
10	Péče o zaměstnance	90
10.1	Práce dětí	90
10.2	Práce mladistvých	90
10.3	Kratší pracovní doba	91
10.4	Stravenky	92
11	Náhrada škody.....	95
11.1	Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí	95
11.2	Krádež služebního laptopu – odpovědnost za ztrátu svěřených věcí	96
11.3	Pracovní poměr ukončila, ale o inventuru nepožádala	97
11.4	Úraz při cestě na oběd není pracovním úrazem	98
11.5	Z bolestného se daň neodvádí	99
11.6	Kdo může zaměstnanci uznat nemoc z povolání?	99
11.7	Preventivní prohlídka, nemoc z povolání a výpověď	100
11.8	Dohoda o odpovědnosti jen od 18 let	101
12	Společná ustanovení	102
12.1	Potvrzení o zaměstnání	102
12.2	Výkon jiné výdělečné činnosti	102

12.3 Výkon jiné výdělečné činnosti a shoda předmětu činnosti	103
12.4 Výkon jiné výdělečné činnosti na RD; podpora v nezaměstnanosti	104
12.5 Agenturní zaměstnávání a těhotenství	106
12.6 Jde o přechod práv a povinností?	107
12.7 Průměrný výdělek a výpočet odstupného	109
12.8 Doručování v pracovněprávních vztazích	110
13 Judikatura	112
14 Vzory nejčastějších smluv, dohod či jiných podání v pracovním právu	120
15 Použitá literatura	141

Zkratky a úplné názvy předpisů použitých v publikaci

NOZ	zákon č. 89/2012, nový občanský zákoník
ZDP	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
ZNP	zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
ZOK	zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)
ZoZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Přehled dalších zkratk

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
DPP	dohoda o provedení práce
MD	mateřská dovolená
např.	například
násl.	následující
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PPM	peněžitá pomoc v mateřství
RD	rodičovská dovolená

Poznámka redakce:

Související ustanovení, na které odkazujeme pod odpověďmi, jsou uváděné ve znění pozdějších předpisů, není-li v textu vyznačeno jinak. To stejné platí pro seznam důležitých právních předpisů na s. 11.

Slova autorů

Pracovněprávní vztahy mají svou letitou historii. Masivní rozvoj pracovního práva spadá do období vzniku kapitalismu, přesto se s pracovním právem setkáváme už v období raného středověku, kdy byl sepsán horní zákoník Václava II. Troufáme si říci, že cesta k vytvoření základního právního předpisu, který by pracovněprávní vztahy komplexně upravoval tak, jak je známe dnes v podobě ZP, byla velmi, velmi trnitá. Jednalo se o celou řadu dílčích právních úprav, např. osmihodinová pracovní doba byla upravena zákonem č. 91 z roku 1918. Teprve v roce 1965 byl vydán zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl pak několikrát novelizován. Po roce 1990 prošlo české pracovní právo zásadní proměnou. V roce 2004 byly přijaty dvě novely ZP a nový ZoZ. Novely ještě více přizpůsobily české pracovní právo právu Evropské unie. Tento vývoj pak pokračuje i nadále. V současné době je nejdůležitějším předpisem v oblasti pracovního práva ZP. I tohoto zákona se již dotkla celá řada novel, které reagují zejména na novou úpravu občanskoprávních vztahů obsaženou v NOZ.

Na pracovišti trávíme velkou část svého života, a proto se vztahy na něm dotýkají či dotkly snad každého člověka. I z těchto důvodů je téma pracovněprávních vztahů stále aktuální. Tyto vztahy řeší nejen zaměstnanci a zaměstnavatelé, ale i široká laická i odborná veřejnost. Odborníci často diskutují na dané téma a mnohdy dospějí ke zcela rozdílným závěrům.

Je nám známo, že existuje řada odborných, do detailu propracovaných publikací z oblasti pracovního práva, na některé z nich v závěru i upozorňujeme. Ovšem autoři této útlé publikace si nekladou za cíl vytvořit vědecké pojednání v oblasti pracovního práva nebo provést právní rozbor jednotlivých ustanovení ZP či jiných pracovněprávních předpisů. Naopak. Touto publikací chtějí pomoci při řešení každodenních problémů v pracovněprávní oblasti, a to jak zaměstnancům, tak i zaměstnavatelům. Snaží se o „polidštění“ paragrafů pomocí otázek a odpovědí z praxe. Je samozřejmé, že touto formou nelze postihnout celou šíři právní úpravy a ani by to nebylo účelné. U některých odpovědí si autoři dovolili vyslovit svůj právní názor, popřípadě upozornili na rozdílné právní výklady a nesrovnalosti v právní úpravě.

Publikace je členěna na jednotlivé okruhy problémů s uvedením otázek a odpovědí k dané problematice. Některé otázky a dopovědi se dotýkají hned několika problémů najednou.

Pro větší jasnost a přehlednost obsahuje každá odpověď **základní větu či věty odpovědi**. Jsou odděleny dvěma vodorovnými čarami, a poskytují tak stručné sdělení, ve kterém je vystiženo to nejdůležitější, co je základem a osnovou celé odpovědi.

Odpovědi v této publikaci vycházejí především z právní úpravy ZP a z celé řady dalších pracovněprávních předpisů, ale také z některých ustanovení NOZ. O které okruhy problémů se jedná, je možné vyčíst z obsahu publikace.

Za jakékoliv připomínky a názory k této publikaci budeme rádi. Jak jsme již uvedli, výklad dané problematiky není vždy jednoznačný, a proto názory „odjinud“ považujeme za přínosné.

Naším čtenářům i kritikům tímto děkujeme.

autoři

Důležité právní předpisy

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, zejména čl. 10

Usnesení P-ČNR č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, zejména čl. 27 a 28

Úmluva MOP č. 87/1948, o svobodě a ochraně práva odborově se sdružovat (č. 489/1990 Sb.)

Úmluva MOP č. 98/1949, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (č. 470/1990 Sb.)

Evropská sociální charta, čl. 5 a 6 (sdělení č. 14/2000 Sb.)

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Valné shromáždění OSN 1966 (vyhláška č. 120/1976 Sb.)

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Valné shromáždění OSN 1966 (vyhláška č. 120/1976 Sb.)

Úmluva Rady Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod čl. 11 (vyhláška č. 209/1992 Sb.)

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně

vyhláška č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a o výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem

zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli (zákon o pluralitě odborů), účinný pouze § 1 zákona

nařízení vlády 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

nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

nařízení vlády č. 222/2010 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě

nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (je vydáno na základě § 199 odst. 2 zákoníku práce)

vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích (Vztahuje se pouze na příspěvkové organizace, kde je zřizovatelem stát, ministerstvo.)

vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky (obec, kraj)

vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotní dokumentaci (obsahuje náležitosti lékařského posudku pro pracovněprávní účely)
zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů
vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění a odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání
nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění
vyhláška č. 104/2012 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají
nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků
nařízení vlády č. 201/2010 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamů o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu
vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu, mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání
zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě
nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci
zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy
nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky
nařízení vlády č. 326/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky
nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích
vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií (vyhláška o kategorizaci prací)
vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené
nařízení vlády č. 1/2008 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením
vyhláška č. 11/2002 Sb., kterou se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedených signálů
nařízení vlády č. 148/2006 Sb., o ochraně před nepříznivými účinky hluku a vibrací
zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně některých dalších zákonů
nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů technických zařízení, přístrojů a nářadí
zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu
zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti
- vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu
- zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
- zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
- zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)
- zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů
- zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, účinnost 1. 1. 2014
- zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), účinnost 1. 1. 2014
- nařízení vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje výše úroků z prodlení a nákladů spojených s uplatněním pohledávky, určuje odměna likvidátora, likvidačního správce a člena orgánu právnické osoby jmenovaného soudem a upravují některé otázky Obchodního věstníku a veřejných rejstříků právnických a fyzických osob
- zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, účinnost 1. 1. 2014
- vyhláška č. 323/2013 Sb., o náležitostech formulářů na podávání návrhů na zápis, změnu nebo výmaz údajů do veřejného rejstříku a o zrušení některých vyhlášek
- zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
- vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovně-lékařských službách a některých druzích posudkové péče), účinnost 3. 4. 2013
- vyhláška č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci
- vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruhu osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínek, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitostí lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání); příloha přehled poskytovatelů
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů (§ 37 – kategorizace prací)
- vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů

1

Všeobecná ustanovení

■ 1.1

Pracovněprávní vztah, pracovní poměr

Co je to pracovněprávní vztah, co je to pracovní poměr a jak jej lze založit?

Odpověď:

Pracovněprávními vztahy jsou vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Závislou práci je možné vykonávat v pracovním poměru, na základě dohody o provedení a práce a na základě dohody o pracovní činnosti. Pracovní poměr se nejčastěji zakládá pracovní smlouvou, ale také může jít o volbu jako předpoklad pro sjednání pracovní smlouvy anebo také o jmenování.

Pracovněprávní vztahy je možné rozdělit do tří skupin – individuální, kolektivní a právní vztahy vznikající na úseku zaměstnanosti. Za individuální pracovněprávní vztahy jsou považovány právní poměry mezi subjekty, které k realizaci svého předmětu činnosti potřebují pracovní sílu jiného subjektu. Individuální pracovněprávní vztahy pak upravují práva a povinnosti subjektu, který práci nabízí, a subjektu, který ji pro něho za odměnu osobně vykonává. V kolektivních pracovněprávních vztazích jsou naopak upravovány pracovní podmínky zaměstnanců a práva a povinnosti mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců. Vyjma individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů doplňují pracovní právo ještě právní vztahy, které vznikají na úseku zaměstnanosti. Tyto však postrádají soukromoprávní charakter a nejsou obsaženy v ZP, nýbrž jsou uvedeny v ZoZ.

Související ustanovení:

§ 1, 33 ZP

■ 1.2

Závislá práce

Můžete mně vysvětlit pojem závislá práce?

Odpověď:

Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Ustanovení § 2 vymezuje předmět pracovního práva, tzv. závislou práci. Jedná se o činnost, kterou pracovní právo upravuje, a jak stanoví ZP v § 3, jedná-li se mezi subjekty o vztah, jehož předmětem je činnost, která má znaky závislé práce, musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu.

Závislá práce je vymezena těmito znaky:

- organizační podřízenost zaměstnance zaměstnavateli,
- osobní výkon práce zaměstnance dle pokynů zaměstnavatele,
- práce konaná jménem zaměstnavatele,
- práce konaná za mzdu nebo plat nebo odměnu za práci,
- práce konaná v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době,
- práce konaná na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě,
- práce konaná na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

Pro závislou práci v rozporu se samostatně výdělečnou činností je typická nadřízenost a podřízenost subjektů, které práci vykonávají. Výkon práce je tak konán způsobem a dle pokynů daných zaměstnavatelem, který také průběžně práci řídí a kontroluje. Zaměstnanec tak dle pokynů koná druhově určenou opakující se činnost. Při závislé práci je práce vykonávána jménem zaměstnavatele.

Pro identifikaci, zda se jedná o závislou práci, a tedy potažmo o pracovněprávní vztah, je třeba rozlišovat znaky závislé práce a podmínky (povinnosti), za nichž má být konána. ZP tak nejprve závislou práci definuje jakožto práci konanou osobně zaměstnancem ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Dále již stanoví podmínky, za nichž musí být vykonávána, jedná se o povinnost, že tato závislá práce musí být konána za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě.

Právní úprava ponechává zcela na vůli smluvních stran, zda pro vzájemnou spolupráci zvolí pracovněprávní vztah, nebo naopak soukromoprávní vztah, který se řídí předpisy občanského nebo obchodního práva. Ve vazbě na ustanovení § 3 ZP však platí, že bude-li předmětem daného vztahu činnost, která naplňuje znaky závislé práce uvedené v ustanovení § 2 ZP, jedná se o pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který se řídí ZP.

Za závislou práci se považuje také práce vykonávaná dočasně přiděleným zaměstnancem pro jiného zaměstnavatele na základě ujednání v pracovní smlouvě (agenturní zaměstnávání).

Související ustanovení:

§ 2 ZP

2 Pracovní poměr

■ 2.1

Postup před vznikem pracovního poměru

Ucházím se o pracovní místo, co všechno bych měl vědět a na co se mám připravit?

Odpověď:

Zaměstnavatel smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.

Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání je z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu (např. zákon č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů) jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny. Zaměstnavatel smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je povinen též zajistit osobám, které se u něj ucházejí o zaměstnání, rovné zacházení a nesmí připustit jejich diskriminaci při jednáních předcházejících vzniku pracovního vztahu (jde např. o obsah přijímacích pohovorů či osobních dotazníků, kde se nesmějí vyskytovat otázky týkající se např. politických názorů či členství v politické straně, sexuální orientace, rodinných poměrů apod.). Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a s povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru. V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce.

Související ustanovení:

§ 30 až 32 ZP

■ 2.2

Příslib zaměstnání

Přečetla jsem si v jedné z nejmenovaných novinách výklad změn ZP a NOZ účinného od 1. 1. 2014. Bylo v nich uvedeno, že dohoda (příslib zaměstnání) může být sjednána i ústně – což je změna oproti předchozí úpravě; rovněž podmínky budoucí pracovní

smlouvy, jako den nástupu, druh práce, místo výkonu a další, mohou být vymezeny jen ústní dohodou zaměstnavatele a zaměstnance. Nezdá se mi, že by šlo něco takového uzavírat ústně, jak se pak dokáže v případě sporu taková dohoda?

Odpověď:

ZP neobsahoval a neobsahuje úpravu „příslibu zaměstnání“. Jen v § 1 písm. d) je uvedeno, že ZP upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů. I v pracovním právu platí možnost uzavřít smlouvu o smlouvě budoucí dle § 1785 a násl. NOZ.

Bez ohledu na NOZ bylo vždy možné slíbit potenciálnímu zaměstnanci – v této fázi občanu, že jej zaměstnavatel přijme do pracovního poměru, a to jak písemně, tak ústně. Nyní se o příslibu začalo znovu hovořit v souvislosti s NOZ, který je postaven na smluvní svobodě i na tom, že platí „čestné“ slovo. Mnozí autoři právě na příslibu zaměstnání demonstrierují základní zásady NOZ. Např. ani nájemní smlouvu k bytu nemusíte mít písemnou. Samozřejmě však z hlediska dokazování stále platí, že, co je psáno, to je dáno.

Je třeba podotknout, že písemný příslib – smlouva o budoucí pracovní smlouvě – nebyl a není běžnou záležitostí, jelikož zaměstnavatel si je dobře vědom toho, že v případě, že písemný slib nedodrží, vystavuje se nebezpečí, že protistrana může uplatnit nárok na náhradu případné škody. Popřípadě se může do jednoho roku obrátit na soud, aby určil obsah pracovní smlouvy.

Proto je většina příslibů zaměstnání ústní. Solidní zaměstnavatel pak rovnou po provedení vstupní pracovně-lékařské prohlídky budoucího zaměstnance sepiše s tímto budoucím zaměstnancem pracovní smlouvu s datem nástupu do práce, ostatně tak by tomu mělo být vždy. Jistotu přinese budoucímu zaměstnanci totiž jedině písemná pracovní smlouva.

SHRNUTÍ:

- Také v pracovním právu je možné dohodnout se na obsahu pracovní smlouvy v dostatečném předstihu před nástupem do práce.
- Smlouva je sjednávána, jakmile jsou domluveny podstatné náležitosti. V případě pracovního poměru to znamená, že se smluvní strany dohodnou na tom, CO a KDE bude zaměstnanec dělat a KDY nastoupí do práce. Tímto okamžikem je ujednána smlouva o smlouvě budoucí (vznikl příslib zaměstnání). I když se tak strany dohodly ústně.
- Pozor, i když je prokazování mírně komplikované, NOZ neukládá, aby smlouva existovala v písemné podobě. Domluví-li se tedy budoucí zaměstnavatel a zaměstnanec na pracovním poměru ústně (nabídka místa a její přijetí – např. i po telefonu), byla smlouva právě uzavřena.
- Smlouvou o smlouvě budoucí se nejméně jedna strana zavazuje uzavřít po vyzvání v ujednané lhůtě, jinak do jednoho roku, budoucí smlouvu, jejíž obsah je ujednaný alespoň obecným způsobem (§ 1785 NOZ).
- Od smluv je také možné odstoupovat. V případě pracovního poměru však jedině než vznikne pracovní poměr (než zaměstnanec nastoupí do práce). Je také možné, že pokud jedna smluvní strana odstoupí od smlouvy bez vážného důvodu, bude po ní druhá strana nárokovat náhradu škody. Uzavírá-li se proto smlouva s předstihem, je dobré se také domluvit, co obě strany uznávají jako vážný důvod pro odstoupení od smlouvy.
- ZP ukládá pro odstoupení od pracovní smlouvy písemnou formu. Kdyby odstoupení proběhlo ústně, může se druhá strana (zpravidla zaměstnanec) domáhat ve lhůtě tří let toho, že trvá na vzniku pracovního poměru. **K ústnímu odstoupení od pracovní smlouvy se totiž nepřihlíží (= nemá žádné následky).**

- Jediný důvod, kvůli kterému může zaměstnavatel odmítnout přijetí nového zaměstnance, upravuje § 1788 NOZ. Povinnost zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu zaniká, jestliže se podstatným způsobem změnila okolnost, ze které strany při uzavření příslibu zaměstnání vycházely.
- Zatím můžeme spíše spekulovat nad tím, co všechno bude zahrnovat taková změna okolností. Judikovat to budou pravděpodobně soudy. Změnou okolností by ale mohlo být např. přemístění sídla, zrušení pracovní pozice, do které měl uchazeč nastoupit, či úpadek společnosti.

Související ustanovení:

§ 1785 a násl. NOZ

■ 2.3

Vznik pracovního poměru a těhotenství

Domnívám se, že jsem těhotná. Do současné doby jsem však byla zaměstnaná pouze na dohodu o provedení práce (DPP). V loňském roce mám odpracováno (a jsem účastna na nemocenském pojištění) 5 měsíců. Nyní jsem dostala nabídku na zaměstnání uzavřenou pracovní smlouvou. Domnívám se, že by mi tak vznikl nárok na PPM. Mohu se nechat v těhotenství zaměstnat v případě, že je zaměstnavatel s touto situací seznámen? Ptám se proto, že se ke mně dostala informace, že je to nezákonné.

Odpověď:

ZP neobsahuje žádné omezující podmínky vzniku pracovního poměru.

Těhotenství není překážkou pro uzavření pracovní smlouvy. Můžete se nechat zaměstnat. Podmínky vzniku nároku na PPM naleznete např. na www.cssz.cz.

Související ustanovení:

§ 33 až 39 ZDP

■ 2.4

Návrat do zaměstnání a pobírání rodičovského příspěvku

Jsem na RD. Ve věku dvou let dítěte chci nastoupit zpět do zaměstnání. Budu pobírat nadále rodičovský příspěvek a nemusím mít jinou smlouvu?

Odpověď:

Souběh pobírání rodičovského příspěvku a příjmu se nevylučuje, můžete pracovat bez omezení výdělku.

Rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory. Souběh pobírání rodičovského příspěvku a příjmu se nevylučuje, můžete pracovat bez omezení výdělku. Pokud se vrátíte zpět do práce, budete zaměstnána v souladu s vaší dosavadní pracovní smlouvou (popřípadě ve znění jejích dodatků). Na základě této pracovní smlouvy budete pracovat i nadále, pokud nedojde k nějaké změně, např. budete-li vykonávat jiný druh práce nebo na jiném místě nebo vaše pracovní doba bude kratší. Zaměstnanec má u jednoho zaměstnavatele jednu pracovní smlouvu a případné změny podmínek se upravují dodatky, správně „dohodami o změně pracovní smlouvy“.

Související ustanovení:

§ 47 ZP

■ 2.5

Pracovní poměr na dobu určitou a zkušební doba

Lze uzavřít zkušební dobu i při prodloužení pracovního poměru na dobu určitou? Zaměstnavatel mě nutí, abych podepsal dodatek k pracovní smlouvě, kde bude jednak prodloužení délky trvání pracovního poměru, jednak nová zkušební doba v délce trvání tři měsíce.

Odpověď:

Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Zkušební dobu lze platně sjednat pouze při vzniku pracovního poměru, a nikoliv při jeho změně. Jestliže podepíšete výše uvedenou dohodu o změně pracovního poměru, bude platné pouze jednání o prodloužení délky trvání pracovního poměru. Ujednání o zkušební době bude neplatné.

Související ustanovení:
§ 35 ZP

■ 2.6

Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

Co musí obsahovat pracovní smlouva?

Odpověď:

K platnosti pracovní smlouvy ZP vyžaduje sjednat tzv. podstatné náležitosti. Jedná se o druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.

Druh práce

ZP neurčuje, jakým způsobem má být sjednán druh práce v pracovní smlouvě. Ponechává to dohodě obou účastníků pracovní smlouvy. Ovšem toto ujednání musí splňovat určité požadavky uvedené v § 35 až 39 NOZ. Především musí být sjednáno určitě, aby neumožňovalo obcházet právní předpisy.

Může být tedy sjednán jeden druh práce, např. montér, truhlář, zedník, topenář, řidič, účetní, ekonom atd.

Může být však sjednáno i více druhů práce např.:

zedník, omítkář, přidavač nebo zedník, v zimě topič.

Dále lze druh práce vymežit i tímto způsobem:

dělník v zemědělské výrobě, dělnice v textilní výrobě atd.

Druh práce a pracovní náplň

Vzhledem k tomu, že druh práce určuje pouze rámcově, které práce bude zaměstnanec vykonávat, a bez bližší konkretizace by tak mohly vzniknout zbytečné spory, je vhodné provést upřesnění druhu práce. Tímto upřesněním je právě pracovní náplň, popis práce.

Pracovní náplň je možné definovat jako podrobné rozvedení, konkretizaci povinností zaměstnance týkajících se vlastního výkonu práce a vyplývajících ze sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě. Celkový rámec pracovní náplně je určen druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě.

Upozornění: Pracovní náplní nelze měnit druh práce.

Místo výkonu práce

Zákoník práce neurčuje, jakým způsobem má být místo výkonu práce v pracovní smlouvě sjednáno. Jako u druhu práce to ponechává na dohodě obou účastníků pracovní smlouvy. Ovšem i zde musí ujednání splňovat určité požadavky. Musí být sjednáno určitě, aby neumožňovalo obcházet právní předpisy. Jako místo výkonu práce může být sjednáno jedno místo, např. Hradec králové, podle okolností může být určeno ještě přesněji, např. Hradec Králové, Gočárova 1620, nebo mechanická dílna, určitá prodejna atd. V pracovní smlouvě lze též dohodnout, že zaměstnanec bude vykonávat práci na několika místech, např. Hradec Králové, Chlumecko nad Cidlinou. Ve výjimečných případech lze místo výkonu práce sjednat tak, že místem výkonu práce budou všechna pracoviště zaměstnavatele nebo Česká republika (např. u druhu práce montér).

Den nástupu do práce

Poslední podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je vymezení dne nástupu do zaměstnání. Den sjednaný v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce je důležitou náležitostí pracovní smlouvy, protože tímto dnem vzniká pracovní poměr. Jako den nástupu do zaměstnání nemusí být sjednán pouze pracovní den, ale i svátek nebo sobota nebo neděle.

Související ustanovení:

§ 34 ZP

■ 2.7

Pravidelné pracoviště

Mám neustálý problém s proplácením cestovních náhrad ze strany zaměstnavatele. Kamarád mně poradil, abych si se zaměstnavatelem dohodl pravidelné pracoviště. Vůbec nevím, o co se jedná. Můžete mi to vysvětlit?

Odpověď:

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. Musí se ale jednat pouze o jedno místo.

Právě proto, aby mezi vámi a zaměstnavatelem nedocházelo ke sporům, jak účtovat pracovní cestu, je dobré se se zaměstnavatelem na určení pravidelného pracoviště předem dohodnout.

Související ustanovení:

§ 34a ZP

■ 2.8

Přeložení zaměstnance do jiného místa bez jeho souhlasu

Může zaměstnavatel zaměstnance bez jeho souhlasu přeložit do jiného místa výkonu práce, než jaké je sjednáno v pracovní smlouvě? Prý může, a to až na 90 kalendářních dnů v roce.