

4) Vznik pracovního poměru a jeho obsah

Svobodný a rovný přístup k zaměstnání

- Čl. 26/1 LZPS: Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.
- Čl. 26/2 LZPS: Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.
- Čl. 26/4 LZPS: Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.
- Srov.: pedagogickým pracovníkem může být jen bezúhonný člověk
 - § 3 odst. 1 písm. c) zákona č. 563/2004 Sb. – podmínka bezúhonnosti
 - § 29a cit. zák. – TČ úmyslně / z nedbalosti s výkonem činnosti pedagog. prac.
 - ohlašovací povinnosti – do 10 pracovních dnů, do 1 měsíce od PMR výpis z rejstříku tr.

Založení a vznik pracovního poměru

- Pracovněprávní vztahy jsou poměry upravené zákonem, které vznikají / mění se / zanikají na základě právních skutečností
 - Pracovní poměr
 - Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
- **Založení pracovního poměru (§ 33/1 ZP)**
 - Pracovní smlouvou mezi Zcem a Ztelem
 - Jmenováním
- Volba jako předpoklad pro uzavření pracovní smlouvy (§ 33/2 ZP)
- **Vznik pracovního poměru** – dnem sjednaným jako den nástupu do práce, den jmenování na pracovní místo vedoucího Zce (§ 36 ZP)
- Základní pracovněprávní vztah nemůže být mezi manžely a partnery § 318

Postup před uzavřením PP

- Výběr vhodných uchazečů, okruh požadovaných informací
- Vstupní zdravotní prohlídka
- Informační povinnost zaměstnavatele (§ 31 ZP) před uzavřením PP
 - **právy a povinnostmi**, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly,
 - **pracovními podmínkami a podmínkami odměňování**, za nichž má práci konat,
 - **povinnostmi**, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru
 - Výběr osoby nesplňující tyto náležitosti? Absolutní neplatnost pro počáteční nemožnost plnění dle § 580/2 + § 588 in fine ObčZ? Srov. zákon č. 451/1991 Sb.

Jmenování

- Jednostranné právní jednání Ztele, jímž se zakládá pracovní poměr
- Podmínkou jeho platnosti je **souhlas Zce**
- Použití ustanovení o pracovní smlouvě
- Jmenování na vedoucí pracovní pozice - § 33/3 ZP
- Jmenování osobou oprávněnou - § 33/4 ZP
- Možnost odvolat jmenovaného Zce, vzdání se jmenovaného místa - § 73/1 ZP
- Přejícné ustanovení – služební poměry, které vznikly jako pracovní jmenováním - § 364/3

Druhy pracovních poměrů

- Dle doby trvání pracovního poměru
- Dle souběhu zákonných úprav
- Dle charakteru zaměstnavatele
- Dle způsobu vzniku pracovního poměru
- Dle místa výkonu práce
- Dle rozsahu pracovní doby (dříve – hlavní, vedlejší, souběžné...)

Uzavírání pracovní smlouvy

- Postup dle ObčZ (§ 1724, § 1725, § 1745 ObčZ)
 - Oferent (nabídka) → oblát (akceptace) → oferent (uzavření smlouvy)
 - Pb. přijetí oferty s výhradou / výzva k podávání nabídek / veřejná nabídka?
- **Smlouva je ujednána, jakmile si smluvní strany ujednaly její obsah**
 - Povinné náležitosti (§ 34 ZP), bez nichž pracovní smlouva platně nevznikne
 - Srov. § 1745 ObčZ – přijetí nabídky nabude účinnosti
 - Srov. *právní jednání mezi přítomnými / nepřítomnými / podpisy na smlouvě?*
 - Srov. § 27/2 ZP a § 34/1,2 ZP – *Musí být podpisy na téže listině?*
- Povinnost uzavřít pracovní smlouvu v **písemné formě** (§ 34/2 ZP)
 - Do doby nástupu do práce (srov. § 20 ZP) lze namítnout **relativní neplatnost** pracovní smlouvy, po započetí plnění již však platnost nelze zpochybnit

Pracovní smlouva

- Pracovní smlouva (obligatorně)
 - Druh práce
 - Místo výkonu práce
 - Den nástupu do práce
- Vznik práv z pracovní smlouvy lze vázat **na splnění podmínky**
 - Např. odložení účinnosti na dokončení kvalifikačních předpokladů Zce
 - Odkládací podmínka – určitá právní skutečnost
 - Rozvazovací podmínka – nejistota Zce (srov. § 48 an. ZP), rozpor se zákonem (§ 580, § 588 ObčZ – smysl a účel zákona)
 - Oddělitelnost právního jednání a částečná neplatnost (§ 576 ObčZ)
- Aplikovatelnost úpravy adhezních smluv na PP? Srov. § 301/c ZP

Pracovní smlouva

- Pracovní smlouva (fakultativně)
 - Výše mzdy / platu
 - Zkušební doba
 - Souhlas s vysláním na pracovní cesty
 - Rozvržení pracovní doby / konto pracovní doby
 - Pracovní pohotovost
 - Práce přesčas
 - Dovolená / „*sick days*“
 - Dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování
 - Dohoda o úhradě prostředků na penzijní připojištění
 - ...

Pracovní smlouva



- **Možnost sjednání práv a povinností v pracovním poměru**
 - Pracovní smlouvou, dodatky k pracovní smlouvě, jiné dohody
 - Kolektivní smlouva (odborová organizace)
 - Jednostranně
 - Mzdový výměr
 - Souhlas s vysláním na pracovní cestu
 - Vnitřní předpis zaměstnavatele, pracovní řád
 - Rozvržení do směn, nepřetržitý provoz, noční práce...
 - Nelze jednostranně: pracovní pohotovost, schodek na svěřených hodnotách...
- **Význam**
 - Jakmile je obsah pracovněprávního vztahu utvořen dohodou, nelze jej jednostranně změnit na základě vůle jen jedné smluvní strany (**21 Cdo 1395/2010**)

Pracovní smlouva



- Dvoustranné právní jednání
- Písemná forma
 - X absence nemůže tížit zaměstnance
 - § 20 ZP: „*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.*“
- Faktický pracovní poměr
 - *Je-li pracovní smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou neplatná, vzniká za předpokladu, že fyzická osoba pro zaměstnavatele pracovala a byla za vykonané práce odměňována, mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou pracovněprávní vztah, a nikoliv vztah občanskoprávní.*
 - **21 Cdo 3191/2011**

Pracovní smlouva

- Povinnost mít pracovní smlouvu na pracovišti
 - **Zaměstnanec** se musí na pracovišti prokázat **občanským průkazem/ pasem**
 - Dřívější znění § 132 ZoZ do **30. 4. 2014**: musí mít pracovní smlouvu na pracovišti
 - § 132/3 ZoZ – pokuta až 10.000,- Kč, opakovaně až do 100.000
 - **Zaměstnavatel** musí mít na pracovišti kopii dokladů prokazující existenci pracovněprávního vztahu
 - § 136/1 ZoZ, § 139/3/d) ZoZ – pokuta až **500.000,- Kč**
 - tuto povinnost Ztel nemá, pokud oznámil OSSZ den nástupu do práce, čímž mu založil účast na nemocenském pojištění (§ 136/1 ZoZ)
 - **Zaměstnavatel** musí uzavřít písemně pracovní smlouvu s Zcem
 - § 12/1/b) ZoIP / § 25/1/b) ZoIP – pokuta až **10.000.000,- Kč**

- VI. se uznává vinným ze spáchání správního deliktu dle ust. § 25 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce tím, že **neuzavřel pracovní smlouvu písemně s fyzickou osobou: _____**, nar. _____ Jmenovaný při kontrole na místě dne 4. 10. 2018 nepředložil doklad prokazující existenci pracovněprávního vztahu. Jmenovaný při šetření na místě mj. uvedl: „S panem _____ jsem zatím nic nesepisoval, pracuji pro něho od 20. 9. 2018, čekám, že se dnes nebo zítra zastaví, jsme domluveni, že bude uzavřena zase dohoda o provedení práce za stejných podmínek, jako byla u firmy _____ s.r.o.“ Tím obviněný porušil ust. § 34 odst. 2 zákoníku práce.
- VII. Za spáchané přestupky a správní delikty se výše uvedenému obviněnému v souladu s ust. § 35 písm. b) přestupkového zákona a dle ust. § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti ukládá správní trest pokuty ve výši: **1.470.000 Kč** (slovy: jeden milión čtyři sta sedmdesát tisíc korun českých).

Pracovní smlouva

- Od vzniku pracovního poměru je **Ztel** povinen:
 - Přidělovat Zci práci
 - Platit za vykonanou práci
 - Vytvářet podmínky pro plnění práce
 - Dodržovat ostatní podmínky
- Od vzniku pracovního poměru je **Zec** povinen:
 - Dle pokynů Ztele vykonávat práci osobně práci v rozvržené pracovní době
 - Dodržovat pracovněprávní povinnosti
- Specifikace povinností zaměstnanců – viz § 301 až 304 ZP

Pracovní smlouva

- **Zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce**
 - aniž mu v tom bránila překážka v práci
 - Na straně Zce (mateřská, rodičovská, karanténa,
 - Z důvodů obecného zájmu (branná povinnost, studium, veřejná funkce, občanská povinnost, ošetření... [NV 590/2006](#))
 - Na straně Ztele (prostor, povětrnostní vliv, jiné)
 - nebo se Ztel do týdne nedozví o této překážce
- ➔ Ztel může od pracovní smlouvy odstoupit
 - Jen z tohoto důvodu
 - Obligatočně písemná forma (x zdánlivost § 34/4 ZP)
- *§350a ZP: Týdnem se pro účely tohoto zákona rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

Pracovní smlouva – druh práce



- Důvody pro preciznost vymezení
 - Flexibilita Zce
 - Mzdové důvody – skupiny prací pro určení zaručené mzdy dle [NV 567/2009 Sb.](#)
 - Není třeba souhlasu s převedením dle § 41/5 ZP
 - Výpověď pro organizační důvody § 52/2/c ZP
- Příklady sjednání
 - Prodavačka / pokladní / advokátní koncipient / vykonavatel
 - Pomocník? Dle judikatury neurčité, může vést k neplatnosti
 - Asistent? Asistent obchodního ředitele
- Kombinace
 - Skladník, řidič a pracovník reklamací
 - Vedoucí prodejny a pokladní
- Zaměstnanec není zásadně povinen konat jiný druh práce, než který má vymezen v pracovní smlouvě (x převedení § 41 ZP)

Pracovní smlouva – druh práce

- Autonomie vůle → vymezení tak širokého druhu práce, který by umožňoval přidělit jakoukoli práci → neplatnost
 - *Dělník* u zaměstnavatele s 5 zaměstnanci
 - *Dělník* u nadnárodního zaměstnavatele s několika druhy výroby
 - Pb. obcházení zákona – srov. § 6, § 8 ObčZ
- **Pracovní náplň**
 - Zpravidla informativní dokument, kterým zaměstnavatel zaměstnanci blíže specifikuje obsah sjednaného druhu práce
 - Musí být v souladu s druhem práce vymezeným v pracovní smlouvě
 - Možnost jednostranné změny Ztel v mezích sjednaného druhu práce (x pracovní náplň coby součást pracovní smlouvy)

Pracovní smlouva – místo výkonu práce

- Důvody pro preciznost vymezení
 - Flexibilita Zce při přesunu mezi provozovny
 - Cestovní náhrady od pravidelného pracoviště (§ 34a ZP)
 - Vyslání na pracovní cesty – souhlas
- Příklady sjednání
 - Palackého 151/10, 796 01 Prostějov
 - Prostějov
 - okres Prostějov
 - Olomoucký kraj
 - Česká republika
- **Pravidelné pracoviště** (§ 34a ZP): místo výkonu práce → je-li širší jak obec
→ obec, ve které nejčastěji začínají cesty Zce za účelem výkonu práce
 - Pro účely cestovních náhrad § 152/b

Pracovní smlouva – místo výkonu práce

- Režim **§ 317 ZP** – Zec nepracuje na pracovišti Ztele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Z režimu zákoníku práce se nepoužije:
 - úprava **rozvržení pracovní doby, prostoju** ani **přerušeni práce** způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy
 - při jiných důležitých **osobních překážkách** v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak
 - [NV 590/2006 Sb.](#) – svatba, úmrtí, přestěhování ANO, vyšetření, narození dítěte... NE
 - mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za **práci přesčas** ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za **práci ve svátek**

Pracovní smlouva – den nástupu do práce

- → den vzniku pracovního poměru § 36 ZP
 - Nejzazší okamžik podpisu pracovní smlouvy
 - Nejzazší okamžik sjednání zkušební doby
- Ztel seznání s pracovním řádem § 37/5 ZP
- Ztel do 1 měsíce informuje Zce o § 37 ZP (písemná forma!)
 - Identifikační údaje
 - Bližší označení druhu a místa výkonu práce
 - Údaj o délce dovolené
 - Údaj o výpovědních dobách
 - Údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení
 - Údaj o mzdě / platu, splatnost mzdy a výplatní termín
 - Údaj o kolektivních smlouvách
- Povinnost Ztele
 - Přidělovat práci, platit mzdu, vytvářet podmínky, BOZP
- Povinnost Zce
 - Dodržovat pokyny Ztele, rozvrženou pracovní dobu a jiné povinnosti

Trvání pracovního poměru

- Pracovní poměr lze sjednat
 - Na dobu neurčitou
 - Na dobu určitou
- Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyl-li výslovně sjednán na dobu určitou
- Trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí u téhož Ztele přesáhnout 3 roky § 39/2 ZP
 - Může být zopakována nejvíce 2x (3 + 3 + 3), opakování = i prodloužení
 - K předchozímu pracovnímu poměru se nepřihlíží, jestliže od jeho skončení uplynula doba 3 let
- Některé pracovní poměry mohou trvat jen určitou dobu (srov. § 39/4 ZP)
- § 65/2 ZP: Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání práci, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Trvání pracovního poměru

- Je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou?
 - Pracovní smlouva neobsahuje údaj o trvání pracovního poměru
 - Do návratu zaměstnankyně XY z mateřské nebo rodičovské dovolené
 - Na dobu 20.000 odpracovaných hodin
 - Na dobu 99 let

Trvání pracovního poměru

Jestliže byl pracovní poměr na dobu určitou sjednán na dobu návratu do návratu jiné zaměstnankyně z rodičovské dovolené, nejdéle však na dobu do 3 let věku jejího dítěte, jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou.

- **21 Cdo 1990/2000** (R 41/2002)

Nebyla-li dohodnutá doba trvání pracovního poměru sjednání přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, dobrou trvání prací nebo jinou objektivně zjistitelnou skutečností, ale naopak umožňuje, aby tato doba skončila z vůle jedné ze smluvních stran, je ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné a pracovní poměr je třeba považovat za uzavřený na dobu určitou.

- **21 Cdo 2372/2002** (R 19/2004)

Zkušební doba

- Lze sjednat **nejpozději v den nástupu do práce**
 - Max. 3 měsíce od vzniku PP (běžní Zci)
 - Max. 6 měsíců od vzniku PP (vedoucí Zci)
- Nesmí být delší, než $\frac{1}{2}$ pracovního poměru
- Dodatečně se neprodlužuje
 - X celodenní překážky v práci
 - X celodenní dovolené
- Je stejná jak pro Zce, tak pro Ztele
- **Písemná forma**

Konkurenční doložka

- Podmínky přípustnosti
 - Je to možné od zaměstnance spravedlivě požadovat
 - s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů
 - a jejichž využití při činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost
- Zec se po určité době po skončení zaměstnání zaváže, že
 - Se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla **shodná s předmětem činnosti** zaměstnavatele
 - nebo která by měla vůči němu **soutěžní povahu**
- Nejdéle na 1 rok po skončení
- Za úplatu - min. ½ průměrného výdělku měsíčně
- Možnost sjednání smluvní pokuty → uhrazením zanikne závazek
- Ztel: odstoupit v průběhu trvání PP
- Zec: vypovědět, Ztel nevyplatil peníze do 15 dnů po splatnosti
- Nelze: pracovníci škol, sociálních služeb

Vnitřní předpis, pracovní řád

- **Vnitřním předpisem** může Ztel upravit práva v pracovněprávních vztazích výhodněji, než stanoví zákoník práce
- Písemná forma, soulad s právními předpisy, účinnost ode dne vyhlášení, seznámení Zců, archivace po dobu 10 let
- **Pracovní řád** je zvláštním druhem vnitřního předpisu
 - Rozvádí ustanovení ZP, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů.
 - Povinnost vydat u státních zaměstnavatelů

Mzdový a platový výměr

- **Mzdový výměr:** jeden ze způsobů určení mzdy (smlouva, předpis)
 - Jednostranné právní písemné jednání zaměstnavatele
 - Může být změněno jednostranně zaměstnavatelem
 - Povinnost vydat nejpozději v den nástupu do práce / změna mzdového výměru písemně nejpozději v den, kdy nabývá účinnosti
 - Obsahuje údaje o **způsobu odměňování**, o **termínu a místě výplaty mzdy**
- **Platový výměr:** obligatorní dokument určující plat Zcům § 109/3 ZP
- Zakládá-li mzdový výměr právo Zce na plnění v pracovním poměru v menším rozsahu, než vyplývá ze smlouvy nebo než stanoví vnitřní předpis, je v dotčené části neplatný