



Univerzita Palackého
v Olomouci



Univerzita Palackého
v Olomouci

Vznik pracovního poměru Pracovní smlouva a její obsah

Pracovní a služební poměry, PF UP

JAN GREPL



Program semináře

1. Vznik pracovního poměru – opakování
2. Pracovní smlouva
 - i. Podstatné a vedlejší náležitosti pracovní smlouvy.
 - ii. Pracovní poměr na dobu určitou.
 - iii. Zkušební doba.
 - iv. Konkurenční doložka.
 - v. Změna pracovního poměru.
 - vi. Převedení na jinou práci.
 - vii. Přeložení.
 - viii. Pracovní cesta.
 - ix. Dočasné přidělení



Pracovní poměr

- Pracovní poměr → jediný právní vztah, ve kterém lze v plném rozsahu vykonávat závislou práci pro Ztele
 - K založení je zapotřebí právního jednání
 - Nemůže vzniknout bez souhlasu Zce
 - Až na výjimky vzniká uzavřením pracovní smlouvy
- Vznik **uzavřením pracovní smlouvy / jmenováním**
- **Jmenování**
 - Nepodnikatelská sféra
 - U vedoucích Zců podle § 33
 - Pozice ve státní samosprávě (zvláštní PO) – vedoucí státních útvarů je možno jmenovat i odvolat
 - *organizační útvar* – každá organizace svým interním předpisem vymezí své útvary, jmenují se vedoucí těchto útvarů
 - Nejedná se o státní službu (234/2014 Sb.) nebo o služební poměr



Odvolání z pracovního místa vedoucího Zce

- Pokud je Ztelem jiná osoba, než uvedená v § 33/3
 - Tedy pokud nelze pracovní poměr založit jmenováním
- S vedoucím Zce může být dojednána možnost odvolání z pracovního místa
- Pokud je ujednáno, že se jej Zec může vzdát (§73/2)
- Vedoucími místy jsou
 - V přímé řídicí působnosti
 - SO / PO nebo Ztele / FO
 - V přímé řídicí působnosti vedoucího Zce podřízeného
 - SO / PO nebo Zteli (FO)
- Písemná forma, odvoláním / vzdáním se PP nekončí



Postup před vznikem pracovního poměru

- Výběr Zce je v kompetenci Ztele
 - X ADZ
- Ztel smí po uchazeči vyžadovat jen takové údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením smlouvy
 - Zákaz Ztele požadovat jisté údaje i v PP - § 316/4 ZP
 - těhotenství, sexuální orientace, původ, členství v odborech...
- Před uzavřením smlouvy je Ztel povinen seznámit Zce
 - s práva a povinnostmi z pracovní smlouvy
 - s pracovními podmínkami
 - s podmínkami odměňování
 - s povinnostmi vztahující se k práci, která je předmětem PP



Pracovní smlouva

- Povinné náležitosti:
 - druh práce
 - místo (místa) výkonu práce
 - den nástupu do práce → vznik pracovního poměru (§ 36 ZP)
- Nepovinné náležitosti:
 - odměna
 - doba trvání
 - zkušební doba
 - souhlasy a další ujednání
- Forma pracovní smlouvy → **písemná**
 - relativní neplatnost až do započetí plnění (§ 20 ZP)
 - možnost konvalidace dle § 582/1 NOZ
 - Přestupek dle § 12 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce → až 10.000.000,- Kč pokuta
 - Zaměstnanec – prokázat totožnost dle § 132 ZOZ (200.000,- Kč)
 - Zaměstnavatel – mít kopie dokladů dle § 136 ZOZ (500.000,- Kč)



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.



Druh práce

- Důvody pro preciznost vymezení
 - Flexibilita Zce
 - 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
- Vymezení pracovní náplně



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



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
- Ztel do 1 měsíce informuje Zce o § 37 ZP
 - 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)
 - K předchozímu pracovnímu poměru se nepřihlíží, jestliže od jeho skončení uplynula doba 3 let
- Některé pracovní poměry mohou trvat jen určitou dobu
- § 65/2 ZP: Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.



Zkušební doba

- Nejpozději v den nástupu do práce, PÍSEMNÁ forma
- Nejdéle
 - 3 po sobě jdoucí měsíce od vzniku pracovního poměru
 - 6 po sobě jdoucích měsíců u vedoucího Zce
 - Nesmí být sjednána delší než 1/2 pracovního poměru
- Lze sjednat i v případě jmenování dle § 33/3
- Nesmí být dodatečně prodlužována
- Prodlužuje se:
 - O celodenní překážky v práci
 - O celodenní dovolené
- § 178 zákona o státní službě
 - Služební orgán může obsadit služební místo osobou v pracovním poměru na dobu určitou podle pracovněprávních předpisů, jestliže státní zaměstnanec dočasně nevykonává službu na služebním místě po dobu delší než 1 kalendářní měsíc
 - Se zaměstnancem (...) se sjedná zkušební doba v délce 6 měsíců



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 určitou dobu 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



Univerzita Palackého
v Olomouci

Změny v pracovním poměru

- Převedení na jinou práci
- Přeložení
- Dočasné přidělení



Převedení (na jiný druh práce)

- Ztel musí převést bez ohledu na Zce
 - Zdravotní důvody, těhotenství
 - Dle pravomocného rozhodnutí
- Ztel může převést bez ohledu na Zce
 - Zec dal výpověď z důvodů § 52 písm. f) a g)
 - Proti Zci bylo zahájeno TŘ za úmyslnou TŘ při výkonu PP
 - Zec dočasně pozbyl předpoklady pro výkon (max. 30 dnů)
 - Odvrácení mimořádné události, živelní či jiné nehody
- Ztel může převést se souhlasem Zce
 - Prostor (80 %), povětrnostní podmínky (60 %)
- Nejlépe stejný druh, vhodnost pro zdravotní stav, projednat



Přeložení (na jiné místo)

- Jen v rámci Ztele
- Jen se souhlasem Zce
- Pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba
- Dočasnost / stálost přeložení?
- Povinnost hradit cestovní náhrady (§ 152/d)
- „Osamělý Zci“ – jen na svou žádost

- Důvod tohoto institutu? Dohoda o změně pracovní smlouvy?



Dočasné přidělení (k jinému Zci)

- Dříve jen na základě povolení dle ZOZ o agenturním zaměstnávání – dnes pro agentury nelze použít!
- Nejdříve po 6 měsících pracovního poměru
- Formou (písemné) dohody
 - Identifikace subjektu, ke kterému bude přidělen
 - Den, druh práce, místo výkonu, doba
 - Vhodnost vymezit stálé pracoviště
- Práci přiděluje, řídí a vytváří podmínky subjekt, ke kterému byl přidělen, platí jej původní Ztel
- Pracovní podmínky (včetně mzdy) nesmí být horší, než podmínky Zců tohoto Ztele
- Konec dočasného přidělení
 - Dohodou
 - Výpovědí bez odůvodnění (15 dnů)
 - Plynutím času



Pracovní cesta

- Časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce
- Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním
- Zahraniční pracovní cesta + odměny v cizí měně § 154
- Cestovní výdaje dle § 156, návštěva rodiny § 161
- Potřeba udělení souhlasu Zce s vysláním
 - Obecný souhlas v pracovní smlouvě
 - Souhlas Zce ad hoc
 - Zvláštní kategorie Zců –vždy zvláštní souhlas § 240



Příklady

Zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu s panem Janem H. na dobu určitou jednoho roku se dnem nástupu do práce 25. 9. 2014 a zároveň se zkušební dobou v délce tří měsíců.

Kdy skončí pracovní poměr zaměstnance?

Kdy skončí zkušební doba?



Univerzita Palackého
v Olomouci

Příklady

Zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem v pracovní smlouvě ujednání o zkušební době v celkové délce 8 měsíců.

a) Posudte, zda je uvedené ujednání platné či nikoliv.



Příklady

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem panem Zdislavem V. 1. února pracovní smlouvu, v níž byl den nástupu do práce sjednán na 1. března. 3. března uzavřeli účastníci pracovní smlouvy samostatné ujednání o zkušební době písemnou formou.

- a) Posudte, zda se jedná platné či neplatné právní ujednání.
- b) Změnila by se Vaše odpověď, pokud by ujednání o zkušební době bylo začleněno do pracovní smlouvy, ujednání by však postrádalo určení, na jak dlouhou dobu se zkušební doba sjednává?
- c) Během trvání zkušební doby se zaměstnavatel písemně dohodl se zaměstnancem z důvodu zvýšení stupně zapracování zaměstnance na prodloužení původně tříměsíční zkušební doby o jeden měsíc. Posudte, zda je takové ujednání platné



Příklady

Zaměstnavatel (společnost FIGA, s.r.o.) uzavřela s panem Jindřichem pracovní smlouvu, v níž bylo jako den nástupu do práce sjednáno datum 12. 11. 2014. Pan Jindřich měl podle pracovní smlouvy zastávat pozici vedoucího výroby. Zaměstnavatel s panem Jindřichem zároveň dohodl možnost jeho odvolání z pracovního místa, dohodnuta byla rovněž možnost, že se pan Jindřich může svého místa vzdát. Pracovní poměr byl sjednán na dobu půl roku, zkušební doba byla stanovena na dobu 4 měsíců.

a) Posud'te případ.



Příklady

Zaměstnavatel (společnost FIGA, s.r.o.) uzavřela s panem Jindřichem pracovní smlouvu, v níž bylo jako den nástupu do práce sjednáno datum 12. 11. 2014. Pan Jindřich měl podle pracovní smlouvy zastávat pozici vedoucího výroby. Zaměstnavatel s panem Jindřichem zároveň dohodl možnost jeho odvolání z pracovního místa, dohodnuta byla rovněž možnost, že se pan Jindřich může svého místa vzdát. Pracovní poměr byl sjednán na dobu půl roku, zkušební doba byla stanovena na dobu 4 měsíců.

a) Posud'te případ.



Příklady

Obchodní společnost se sídlem v Praze, zaměstnávající podle pracovní smlouvy paní Alenu X. jako mzdovou účetní, se dohodla s jinou obchodní společností v Brně, že tuto zaměstnankyni vyšle na pracovní cestu do Brna z důvodu zvýšení její kvalifikace. Zaměstnankyně s touto pracovní cestou nesouhlasí s odůvodněním, že jako osamělá pečuje o šestiletého syna.

Může zaměstnavatel vyslat na pracovní cestu pracovníci, která pečuje sama o šestileté dítě?

Je nutný souhlas zaměstnankyně?



Příklady

Zaměstnankyně Jindra Y. byla přijata na základě písemné pracovní smlouvy do akciové společnosti KAROL jako recepční. Po čase jí z osobních důvodů přestala vyhovovat práce na směny. Ve společnosti se uvolnilo místo pracovníka v personálním oddělení a tato zaměstnankyně by do tohoto oddělení ráda přešla.

Je změna pracovního zařazení možná bez souhlasu zaměstnavatele?

Je změna pracovního zařazení možná výhradně na základě písemné změny pracovní smlouvy?



Univerzita Palackého
v Olomouci

Příklady

Zaměstnavatel hodlá převést zaměstnance pracujícího v noci na jinou práci, přestože tento zaměstnanec doložil posudkem poskytovatele pracovnělékařských služeb, že noční práci vykonávat může.

Může tak zaměstnavatel učinit na základě jednostranného rozhodnutí?



Příklady

Zaměstnavatel vyslal zaměstnance Jana X. na pracovní cestu k plnění úkolů k zaměstnavateli – společnosti NOVÁK, s.r.o. Nového zaměstnavatele též pověřil, aby zaměstnanci dával pokyny k práci, jeho práci organizoval a řídil. Společnost NOVÁK, s.r.o. nebyla spokojena s prací zaměstnance, a proto se s ním dohodla na skončení pracovního poměru dohodou.

Může zaměstnavatel vyslat zaměstnance na takovou pracovní cestu?

Je zaměstnavatel společnost NOVÁK, s.r.o. oprávněna ukončit se zaměstnancem pracovní poměr?

Musí mít dohoda o dočasném přidělení k výkonu práce se zaměstnancem písemnou formu?



Univerzita Palackého
v Olomouci

Příklady

Krajský úřad Plzeňského kraje odvolal z funkce ředitele ZŠ Pod Lípou ke dni 31. 3. 2013. Pracovní poměr byl založen jmenováním.

Skončil odvoláním z funkce i pracovní poměr?



Univerzita Palackého
v Olomouci

Příklady

Zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci z důvodu poruchy stroje, na němž zaměstnanec pracoval.

Může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu?



Příklady

Zaměstnanec pan Karel Vejvoda byl vyslán na pracovní cestu do Velké Británie vedoucím zaměstnancem panem Filipem K. Podle vnitřních předpisů zaměstnavatele pan Filip K. nebyl oprávněn vyslat pana Karla na pracovní cestu. Pan Karel na uvedenou skutečnost pana Filipa upozornil, ten nicméně argument pana Karla nepřijal a apeloval na pana Karla, aby pracovní cestu vykonal. Po návratu z pracovní cesty se pan Karel dozvěděl, že mu zaměstnavatel neproplatí cestovní náhrady, neboť pracovní cestu podnikl v rozporu s vnitřními předpisy zaměstnavatele.

Posudte, zda byl postup zaměstnavatele správný



Univerzita Palackého
v Olomouci

Děkuji za pozornost



jan.grepl01@upol.cz