

Vznik pracovního poměru

- a) Pracovní smlouvou - pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce
- b) Volbou – dle zvláštních předpisů (např. v případě odborové organizace), dnem zvolení
- c) Jmenováním - na vedoucí pracovní místo (např. v organizační složce státu, apod.) v případech stanovených zvláštními právními předpisy, a to dnem jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Den nástupu do nové práce lze sjednat i dopředu za trvání jiného pracovního poměru.

Pracovní smlouva musí obsahovat:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo výkonu práce,
- c) den nástupu do práce.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.

Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

Informování o obsahu pracovního poměru

Další informace o právech a povinnostech zaměstnance jako ujednání o mzdě (plat se vyplácí ve státní správě, samosprávě, příspěvkové organizaci, apod.), údaje o délce dovolené, rozvržení pracovní doby, apod. musí zaměstnanec obdržet písemně nejpozději 1 měsíc od vzniku pracovního poměru.

Pravidelné pracoviště

Pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

Základní mzda x zaručená mzda – i podnikatel musí zaměstnanci podle kategorií prací vyplácet alespoň zaručenou mzdu dle příslušné kategorie.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy 2023

Se zvýšením minimální mzdy souvisí také růst nejnižší úrovně **zaručené mzdy**, a to na 17 300 Kč v první třídě a 34 600 Kč v osmé třídě zaručené mzdy.

Skupina prací	MĚSÍČNÍ zaručená mzda	HODINOVÁ zaručená mzda		
		40 h týdně	38,75 h týdně	37,5 h týdně
1	17 300,00	103,80	107,20	110,70
2	17 900,00	106,50	109,90	113,60
3	19 700,00	117,50	121,30	125,30
4	21 800,00	129,80	134,00	138,50
5	24 100,00	143,30	147,90	152,90
6	26 600,00	158,20	163,30	168,80
7	29 400,00	174,70	180,30	186,40
8	34 600,00	207,60	214,30	221,40

Odvody za zaměstnance: necelých 35%

Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby.

Zaměstnanec v dalším základním pracovníprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

Zkušební doba

Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než

- a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru,
- b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.

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.

Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována.

Zkušební doba musí být sjednána písemně.

Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.

Změny pracovního poměru

Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.

Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v tomto zákoně.

Přeložení

Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.

Dočasné přidělení

Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.

Rozvázání a skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán jen

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.
- e) pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

Výpověď

Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v zákoně (§ 52 ZP):

- 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 v důsledku organizačních změn (např. zrušení pracovního místa, apod.),

- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil (např. neplnění stanovené normy, větší zmetkovost ve výrobě, apod).,
- 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 v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP (např. poškodí-li majetek zaměstnavatele, apod).

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Odstupné

Vyplácí zaměstnavatel v případě výpovědních důvodů písm. a) až písm. c), a to jak v případě výpovědi dané zaměstnanci, tak v případě dohody o ukončení pracovního poměru z důvodů písm. a) až písm. c) ve výši:

- jednonásobku průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Odstupné dle výpovědního důvodu (nebo dohody o ukončení pracovního poměru) dle písm. d) a podle písm. e) činí nejméně dvanáctinásobek průměrné mzdy. V případě odstupného dle písm. e) se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti platit odstupné, pokud zdravotní důvody na straně zaměstnance nesouvisí s konanou prací.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy:

- 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 zvlášť hrubým způsobem.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

- a) Dohoda o provedení práce,
- b) Dohoda o pracovní činnosti

V obou případech nutnost písemné formy pro její sjednání.

Dohoda o provedení práce

- roční časový rozsah maximálně 300 hodin na 1 kalendářní rok mezi tímž zaměstnavatelem a zaměstnancem (překročení může způsobit neplatnost dohody),
- vymezení vykonávané práce,
- zaměstnavatel neplatí odvody soc. a zdrav.

Dohoda o pracovní činnosti

- nejvyšší přípustný rozsah práce zaměstnance je polovina stanovené týdenní pracovní doby (posuzuje se vždy za 52 měsíců)
- vymezení sjednané práce,
- vymezení sjednaného časového rozsahu týdenní pracovní doby (s omezením, které nelze překročit),
- doba, na kterou se dohoda uzavírá (lze uzavřít na dobu určitou i neurčitou),
- povinnost zaměstnavatele hradit odvody

Ukončení dohod

- uplynutím doby,
- dohodou k určitému dni,
- výpovědí s 15-tidenní výpovědní lhůtou,
- okamžité zrušení dohody, ovšem jen za stejných podmínek, jaké platí pro okamžité zrušení pracovního poměru

Podmínka písemné formy ukončení.

Náhrada škody

Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Rozsah náhrady škody zaměstnance:

- a) škoda vzniklá nedbalostním jednáním
náhrada činí čtyřapůlnásobek průměrné mzdy (neplatí pro škodu způsobenou i v nedbalosti v opilosti nebo pod vlivem drog),
- b) škoda vzniklá úmyslným zaviněním,
- c) škoda vzniklá na svěřených hodnotách či svěřených věcech dle dohody o hmotné odpovědnosti

v případech b) a c) se hradí skutečná škoda, v případě

b) ještě i ušlý zisk.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Rozsah náhrady škody zaměstnavatele:

a) hradí se skutečná škoda a byla-li škoda způsobena úmyslně, tak i ušlý zisk,

b) škoda na věcech zaměstnance, které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy jen do výše 10.000,- Kč a musí se uplatnit do 15 dnů ode dne, kdy se o ní zaměstnanec dozvěděl, jinak se jeho nárok promlčí.

Výkon funkce statutárního orgánu právnické osoby (např. jednatel ve společnosti s ručením omezením) nelze sjednat v rámci pracovního poměru, ale jen na základě smlouvy o výkonu funkce dle zvláštního právního předpisu (zákon o obchodních korporacích).

Jednatel hradí z odměny za výkon funkce stejné odvody jako zaměstnanec

Švarcsystém – výkon nelegální práce. Činnost formálně vykonávaná jako OSVČ, ač má fakticky znaky závislé práce zaměstnance. Pokuty za švarcsystém až 10 mil.