

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.

Informační povinnost zaměstnavatele

- rozšíření informační povinnosti o nové skutečnosti (doba trvání a podmínky zkušební doby, odborný rozvoj, bližší informace o nepřetržitých odpočincích, přestávkách v práci atd.)
- zkrácení lhůty pro splnění informační povinnosti na 7 kalendářních dní od vzniku pracovního poměru
- zrušení výjimky z informační povinnosti pro pracovní poměry kratší než 1 měsíc
 - úprava podmínek pro elektronické doručování informace zaměstnanci
 - rozšíření informační povinnosti vůči zaměstnancům vyslaným do zahraničí – nový § 37a ZP
 - zvláštní informační povinnost zaměstnavatele u zaměstnance pracujícího na základě DPČ či DPP v § 77a a § 77b ZP

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%

Nejnižší úrovně zaručené mzdy 2024

Pracovní skupina	Za hodinu	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za měsíc
1.	112,50 Kč	18 900 Kč
2.	116,10 Kč	19 500 Kč
3.	126,80 Kč	21 300 Kč
4.	129,80 Kč	21 800 Kč
5.	143,30 Kč	24 100 Kč
6.	158,20 Kč	26 600 Kč
7.	174,70 Kč	29 400 Kč
8.	225 Kč	37 800 K

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

Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním 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.

Konání 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 zvlášť 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 zvláště 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),

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),

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.

Změny u DPP a DPČ, vyplývající z novely ZP

1. Rozvrh pracovní doby u DPP a DPČ

- U DPP a DPČ je nově zaměstnavatel povinen rozvrhovat pracovní dobu
- Zaměstnavatel nemusí předem rozvrhnout pracovní dobu na celý týden nebo dokonce celé vyrovnávací období. Pokud zaměstnavatel potřebuje, lze ad hoc rozvrhovat pracovní dobu dle svých aktuálních potřeb.
- Lhůta pro seznámení zaměstnance s rozvrhem činí 3 dny předem, ledaže se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na jiné době seznámení, tj. i na kratší době seznámení, např. 1 den.
- I v případě DPP a DPČ je možný režim pružného rozvržení pracovní doby nebo režim v rámci § 317 ZP, kdy si zaměstnanec např. při výkonu práce

z domova rozvrhuje pracovní dobu sám podle svých potřeb.

- Zaměstnavatel nadále nemá povinnost zaměstnanci přidělovat práci v určitém garantovaném rozsahu, ledaže by se k tomu v rámci DPP či DPČ zavázal, např. u DPČ tak dále je možné ujednání "až 20 hodin týdně".

2. Překážky v práci u DPP a DPČ

- Nově zaměstnancům vykonávajícím práci na DPČ nebo DPP náleží u překážek v práci na straně zaměstnance podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. (ošetření u lékaře, svatba, pohřeb atd.) a překážek v práci z důvodu obecného zájmu (darování krve, tábory atd.) pracovní volno, avšak bez náhrady odměny z dohody.
- U DPP (nikoliv u DPČ) je stanoveno, že se do celoročního limitu 300 hodin tzv. náhradní doby podle § 348 odst. 1 ZP nezapočítávají, tzn., započítává se pouze faktický výkon práce, nikoliv např. doba zameškaná z důvodu překážky v práci či čerpání dovolené.

3. Dovolená u DPP a DPČ

- Je zavedeno právo na dovolenou pro zaměstnance vykonávající práci na DPČ a DPP, a to za stejných podmínek jako je tomu u pracovního poměru, tj. za předpokladu, že zaměstnanec v kalendářním roce

odpracuje alespoň 4násobek týdenní pracovní doby a současně jeho pracovněprávní vztah trval v tomto roce nepřetržitě po dobu alespoň 28 kalendářních dní.

- U DPČ i DPP se aplikuje výhradně pro účely dovolené jednotná fiktivní týdenní pracovní doba v rozsahu 20 hodin týdně
- Výše uvedené podmínky pro vznik práva na dovolenou se posuzují zvlášť ke každé dohodě (ledaže na sebe pracovněprávní vztahy bezprostředně navazují).
- Nebude-li právo na dovolenou vyčerpáno za trvání pracovněprávního vztahu, bude při jeho skončení proplaceno.

4. Práce na dálku - náhrada nákladů zaměstnanci u DPP a DPČ

- Pokud jde o zaměstnance, který koná pro zaměstnavatele práci na základě DPČ nebo DPP, je s ním možné sjednat právo na poskytování náhrad při práci na dálku na stejném principu jako v případě náhrad při pracovní cestě, avšak povinnost k jejich poskytování není ze zákona automatická.

5. Další změny u DPP a DPČ

- Aplikovatelnost části čtvrté zákoníku práce (nepřetržité odpočinky, přestávky v práci na jídlo a oddech atd.)
- Nově při DPP a DPČ přísluší příplatky nebo jiné kompenzace za práci v některých ztížených pracovních režimech (práce ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli a ve ztíženém pracovním prostředí).
- Právo zaměstnance, který je zaměstnán na základě DPČ a DPP v souhrnu po dobu delší než 180 dní v rámci období 12 měsíců, požádat zaměstnavatele o přechod na jistější formu zaměstnání v pracovním poměru → povinnost zaměstnavatele poskytnout mu odůvodněnou písemnou odpověď.
- Právo zaměstnance pracujícího na základě DPČ či DPP požádat zaměstnavatele ve lhůtě 1 měsíce od doručení výpovědi o odůvodnění výpovědi, pokud se domnívá, že tak zaměstnavatel učinil z důvodu, že se domáhal nebo využil zákonem vypočtených práv → povinnost zaměstnavatele poskytnout písemné odůvodnění výpovědi.

Tzv. Práce na dálku (dříve „ HOME OFFICE“)

1. Dohoda o práci na dálku

- Zaměstnavatel je povinen uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu o práci na dálku.
- Zákon nevymezuje podstatné náležitosti této dohody.
- Závazek z dohody o práci na dálku je možné rozvázat písemnou dohodou anebo jej písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou běžící ode dne doručení výpovědi (lze sjednat odlišnou délku výpovědní doby či se strany mohou dohodnout, že závazek z dohody nemůže ani jedna z nich vypovědět).
- V případě, že tak stanoví mimořádné opatření vlády, je zaměstnavatel oprávněn písemně nařídit zaměstnanci výkon práce na dálku v místě, které zaměstnanec na výzvu zaměstnavatele předem písemně určil (ale: na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje, místo výkonu práce musí být způsobilé).

2. Paušální náhrada nákladů

- Zaměstnavatel si se zaměstnancem může předem písemně sjednat, že mu při výkonu práce na dálku nebude náležet náhrada nákladů nebo jejich část.

- Zaměstnavatel si může se zaměstnancem písemně dohodnout, či vnitřním předpisem stanovit, že mu náklady vzniklé při práci na dálku budou kompenzovány formou paušální částky.
- Vyšší částku než minimální lze poskytovat v podnikatelské sféře
- Zaměstnanec pracující na DPČ/DPP nemá právo na náhradu nákladů (ani těch, které by se poskytovaly na základě prokázání), které mu vznikají při práci na dálku, ledaže si to sjedná se zaměstnavatelem

3. Žádost určitých skupin zaměstnanců o výkon práce na dálku

- Těhotné ženy, osoby pečující o osoby závislé na pomoci jiné fyzické osoby, mohou zaměstnavatele písemně požádat o výkon práce na dálku. Pokud zaměstnavatel takovéto žádosti nevyhoví, musí zamítnutí písemně žadateli odůvodnit (nenárokovost).
- V případě vyhovění žádosti bude se zaměstnancem uzavřena dohoda o práci na dálku.

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.

Rodičovská dovolená

Nově žádost o rodičovskou dovolenou musí být písemná a podává ji zaměstnankyně a zaměstnanec alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou, nebrání-li tomu vážné důvody.