

Právo zaměstnanosti, pracovní právo a právo kolektivního vyjednávání

JUDr. Lenka Povolná

lena.povolna@gmail.com

Jaro 2025

VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU, PRÁVA A POVINNOSTI, DPČ, DPP

Přednáška 4. 3. 2025

Pracovněprávní vztahy dle ZP

- ▶ Subjekty: zaměstnanec a zaměstnavatel
(výkon práce, vztah podřízenosti, dle zásad, souhlas fyzické osoby)

Podoby:

- a) Pracovní poměr
- b) Dohoda o provedení práce (DPP), dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

Pracovní poměr:

- a) Pracovní smlouva
- b) Jmenování

Pracovní poměr

- ▶ Rovné postavení stran a dobrovolnost při vstupu do něj, čl. 26 LZPS (svobodná volba - právo, s kým zaměstnanec uzavře smlouvu)
- ▶ Garantované standardy pracovních podmínek (např. kogentními ustanovení zákoníku práce)
- ▶ Zásada stejného zacházení pro muže a ženy, zákaz diskriminace ve věci práva na zaměstnání, právo na rovné zacházení (§ 1 antidiskriminačního zákona)

- ▶ **Způsob vzniku:**

- pracovní smlouvou (v drtivé většině případů)
- jmenováním (musí stanovit ZP nebo jiný právní předpis), např. vysokoškolský zákon (prorektor/ka, tajemník/ice a další), i zde platí dobrovolnost jmenované/ho

Co když si jako zaměstnavatel vnitřním předpisem stanovíme, že některé z pozic jsou pozicemi jmenovanými?

§ 33/2 ZP

Jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovy spolku, odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů podle zvláštního právního předpisu vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

Postup před vznikem pracovního poměru

§§ 30 až 32 ZP

- ▶ Koho může zaměstnavatel vybrat? Výběrové řízení, přímé oslovení, doporučení zaměstnance atp.
- ▶ Právní úprava je v této části stručná, jak tedy víc dopravit? Jak stanovit postupy a pravidla? Zákaz diskriminace, otevřený přístup, transparentnost náboru ve všech fázích, zpětná vazba. Jaké způsoby výběru, forma inzerce? Určují nějaké podmínky jiné zákony než zákoník práce?

§ 30/1 ZP

Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu¹²⁾ jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.

Co když pracovní smlouva nakonec není uzavřena, i když si tím byl např. zaměstnanec jistý/bylo dohodnuto ústně?

(poškozená strana, náhrada škody? dobré jméno zaměstnavatele, náklady vynaložené na VŘ)

ROZVÁZÁNÍ PP VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

Postup před vznikem pracovního poměru

- ▶ Upravuje ZP příslib zaměstnání?
- ▶ Smlouva o smlouvě budoucí pracovní? § 1785 až 1788 občanského zákoníku - ujednají se podmínky, za kterých se pracovní smlouva uzavře a kdy (po vyzvání a v ujednané lhůtě, jinak do jednoho roku)

Pokud pracovní smlouva uzavřena nebude (a ujednání jsou splněna), může oprávněná strana požadovat, aby obsah budoucí smlouvy určil soud nebo osoba určená ve smlouvě.

- ▶ **Praxí běžně užívaný job offer** - jednostranná nabídka zaměstnavatele (jako neformální příslib zaměstnání nebo závazně sjednaná smlouva o smlouvě budoucí pracovní?)
- ▶ **!!! VŽDY POSUZUJEME DOKUMENTY DLE OBSAHU, NIKOLIV DLE NADPISU/NÁZVU!!!**
- ▶ Zajímavý pohled soudů - praktická zkouška u výběrového řízení (dle judikatury ne déle než několik desítek minut, max. jednotek hodin - např. NSS 6 Ads 80/2013 - plus judikatura v něm citovaná). Nelze považovat za závislou práci, resp. umožnění nelegální práce. (má praxe: malíř pokojů)

Nabídky práce v inzerátech

Zaměstnavatel nesmí vypsát nabídku zaměstnání tak, že hledá na určitou práci ženu ve věku do 40 let, šlo by o přímou diskriminaci z důvodu pohlaví a věku. Stejně tak nemůže zaměstnavatel tento požadavek obejít tím, že vypíše požadavek na uchazeče o zaměstnání „výška nejméně 180 cm“. Zde by šlo o nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, neboť tato podmínka je sice zdánlivě neutrální, ale vzhledem k průměrné výšce mužů a žen ji splní mnohem méně žen než mužů. Výjimkou by pochopitelně bylo, pokud by určitá výška byla pro dané zaměstnání nezbytná nebo dokonce předepsaná právními předpisy.

Zaměstnavatel si v rámci výběru uchazeče o zaměstnání projede profil uchazeče na Facebooku. Pokud tam například zjistí informaci o tom, že je uchazeč příznivcem určité politické strany, nemůže z této informace vyvozovat pro výběrové řízení vůbec žádné důsledky.

Poskytování údajů před vznikem pracovního poměru

§ 30/2 ZP

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

Související: § 316/4 ZP

Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o

- a) těhotenství,
- b) rodinných a majetkových poměrech,
- c) sexuální orientaci,
- d) původu,
- e) členství v odborové organizaci,
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,
- g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
- h) trestněprávní bezúhonnosti;

to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), neplatí, jestliže je pro to dán **věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.** Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Pracovní smlouva - její uzavření

- ▶ Kontraktační proces - tj. proces uzavírání smlouvy se řídí §§ 1728 až 1730 občanského zákoníku, především vyplývá:
 - Svobodné jednání stran o uzavření pracovní smlouvy.
 - Ani jedna ze stran nesmí jednat o pracovní smlouvě, pokud nemají v úmyslu ji uzavřít.
 - Povinnost vést jednání o pracovní smlouvě poctivě, seriózně a transparentně.

Příklad:

Budoucí zaměstnavatel vybral ve VŘ kandidáta, ten dal v jeho dosavadní práci výpověď. Zam-tel si však na poslední chvíli podpis pracovní smlouvy rozmyslel. Pokud pro to není vážný důvod, jedná zam-tel nepoctivě a měl by zaměstnanci nahradit škodu, která může spočívat jak z nákladů vynaložených zaměstnancem na účast ve výběrovém řízení (promarněný čas, cestovní náklady), tak z nákladů odškodnění toho, že se ocitl bez svého zavinění bez zaměstnání.

Pozn. Rozsah náhrady škody je omezen tím, že výše náhrady škody smí činit maximálně částku, která odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech.

Pracovní smlouva: Vyznačuje se osobním a nezastupitelným výkonem práce zaměstnance.

Pracovní smlouva

- ▶ PS je dvoustranným právním jednáním, které spočívá v souhlasném projevu vůle obou stran - fyzické osoby a osoby zaměstnavatele.
- ▶ Principy svobodné volby zaměstnání (viz přednáška ze 18. 2. 2025).

§ 38 ZP

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

Od vzniku pracovního poměru je

- a) zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,
- b) zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Povinnosti zaměstnanců

§ 301 ZP

Zaměstnanci jsou povinni

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Povinnosti vedoucích zaměstnanců

§ 302

Vedoucí zaměstnanci jsou dále povinni

- a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- b) co nejlépe organizovat práci,
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,
- e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
- g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

Náležitosti pracovní smlouvy

§ 34 ZP

1) Pracovní smlouva musí obsahovat

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

2) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.

3) Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

4) Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.

5) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

Nedodržení písemné formy - možná veřejnoprávní sankce inspektorátu práce.

Pracovní smlouva

- ▶ Nutné uzavřít před nástupem do práce, nejpozději v den nástupu, a to ještě před započítáním konání prací.
- ▶ Pokud nejsou sjednány základní náležitosti, PRACOVNÍ SMLOUVA NEVZNIKNE.
- ▶ Samotnou **volbou** nelze založit pracovní poměr, ten tedy nevznikne volbou (bylo v dřívější právní úpravě).
- ▶ Ani zvolení nebo úspěch ve výběrovém řízení nezakládá např. soudně vymahatelný nárok na uzavření pracovní smlouvy. = MUSÍ BÝT SOUHLAS OBOU STRAN (NS 21 Cdo 4429/2013). Ale uchazeč se může domáhat práva na náhradu způsobené škody.

Druh práce:

- Může být dohodnut úzce či širěji.
- Má vliv na dispoziční pravomoc zaměstnavatele.
- Zákon nestanovuje přesnější vymezení.
- Musí být sjednán určitě (uklízeč/ka ČEHO, manažer/ka administrativy?).
- Více druhů práce (mohu sjednat například kombinaci technik a číšníků v jedné pracovní smlouvě?).
- U více druhů práce - v jakém poměru rozložit práce - činnosti? A co když sjednám dva druhy a využívám někdy jen jeden?

Pracovní náplň (popis pracovního místa) - jednostranný příkaz/pokyn zaměstnavatele, bližší vymezení druhu práce

?? Pracovní náplň jako součást/příloha pracovní smlouvy? Jak často ji můžu měnit?

Místo výkonu práce v pracovní smlouvě

- ▶ Rozumí se jím obec, kraj, území ČR nebo jinak určené místo, v němž se zaměstnanec zavázal konat práci pro zaměstnavatele.
- ▶ Pracoviště je místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly (související NS 21 Cdo 3551/2017).
- ▶ Místo výkonu práce - sjednáno úžeji (konkr. adresa) i šířeji (např. u stavebních a montážních prací).
- ▶ PRAXE: Co doporučuji sjednat - místo výkonu práce obec, případně šířeji (vzhledem k povaze práce - např. obchodní zástupce/kyně)
Pokud je místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, je nutno ještě sjednat pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad
- ▶ Jak to vyřešit v pracovní smlouvě a jak v náplni práce?

Den nástupu do práce v pracovní smlouvě

- ▶ Poslední podstatná náležitost pracovní smlouvy.
- ▶ Tímto dnem vzniká pracovní poměr.
- ▶ Sjedenán buď jako konkrétní datum nebo určitě vymezenou skutečností, ta by ale měla být nezávislá na vůli stran.

PŘÍKLAD:

Den nástupu do práce zaměstnance zastupujícího zaměstnankyni odcházející na mateřskou dovolenou může být sjedenán jako den nástupu zaměstnankyně paní Jany Novákové na mateřskou dovolenou.

Praxe: komplikované zástupy MD/RD (více dětí, zástup zástupu, prac. neschopnost), jak si s tím poradit.

Další ujednání pracovní smlouvy

- ▶ Zkušební doba
- ▶ Ujednání o mzdě
- ▶ Pracovní doba
- ▶ Doba trvání pracovního poměru
- ▶ A další

Jak můžeme tato ujednání výše (z)měnit?

(NS 21 Cdo 1395/2010)

Jak je to s výší pracovního úvazku? Aneb když zaměstnavatel později nemá tolik práce pro zaměstnance a co s tím?

§ 37 ZP - informování

§ 37 ZP - Informování o obsahu pracovního poměru

(1) Neobsahuje-li tyto údaje pracovní smlouva, **je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat** o

- a) názvu a sídle zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo o jménu, příjmení a adrese zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližším označení druhu a místa výkonu práce,
- c) výměře dovolené a o způsobu určování délky dovolené,
- d) době trvání a podmínkách zkušební doby, je-li sjednána,
- e) postupu, který je zaměstnavatel a zaměstnanec povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, a o běhu a délce výpovědní doby,
- f) odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje,
- g) stanovené týdenní pracovní době, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení, a o rozsahu práce přesčas,
- h) rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a o poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo,
- i) mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplacení mzdy nebo platu,
- j) kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv,
- k) orgánu sociálního zabezpečení, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnance,

a to nejpozději ve lhůtě 7 dnů od vzniku pracovního poměru.

(2) Informace uvedené v odstavci 1 písm. c) až i) a k) mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

(3) O změnách údajů uvedených v odstavci 1 je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bez zbytečného odkladu, nejpozději však
v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů, kolektivních smluv a vnitřních předpisů.

(4) **Uskutečňuje-li se informování v elektronické podobě, musí být informace přístupná zaměstnanci takovým způsobem, aby si ji zaměstnanec mohl uložit a vytisknout; zaměstnavatel je povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.**

Jmenování - druhý způsob založení pracovního poměru

- Zakládá se pracovní poměr jen tam, kde tak stanoví zvláštní právní předpis nebo přímo zákoník práce ve třetích odstavci § 33 tady:

3) Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího

- a) organizační složky státu⁷⁾,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku¹³⁾,
- d) organizačního útvaru státního fondu¹⁴⁾,
- e) příspěvkové organizace¹⁵⁾,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky¹⁶⁾.

Jmenování

- ▶ Představuje nepravé jednostranné právní jednání, ale pracovní poměr tak bude založen jmenováním jen tam, kde zaměstnanec se jmenováním souhlasí.
- ▶ Nelze proti vůli zaměstnance (fyzické osoby) - projev vůle může být vyjádřen jakoukoliv formou (i mlčky) - takové jednání nemůže vzbuzovat pochybnost, co chtěl účastník projevit - třeba tak, že začne práce na vedoucím místě vykonávat.
- ▶ Forma - lze doporučit formu písemnou, forma není předepsána (ZP nestanovuje).
- ▶ DOHODA O PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH - co upravuje a proč ji uzavřít?
- ▶ Zvláštní právní předpisy, kde je upraveno jmenování např. pro:
 - rektora/ku veřejné vysoké školy (vysokoškolský zákon)
 - ředitele/ku ČT
 - ředitele/ku zdravotní pojišťovny atp.

Zkušební doba

§ 35 Zkušební doba

- 1) Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než
 - a) **3 měsíce** po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru ([§ 36](#)),
 - b) **6 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru ([§ 36](#)) **u vedoucího zaměstnance**.
- 2) Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo ([§ 33 odst. 3](#)).
- 3) **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.**
- 4) **Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována.** O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.
- 5) Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.
- 6) Zkušební doba musí být sjednána písemně.

Konkurenční doložka

§ 310 ZP

- 1) Byla-li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.
- 2) Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.
- 3) Byla-li v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.
- 4) Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

Pracovní poměr na dobu určitou dle ZP

§ 39 Pracovní poměr na dobu určitou

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

(2) 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. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

(3) Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu¹⁷⁾.

(4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

a) bližší vymezení těchto důvodů,

b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,

c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,

d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

(5) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(6) Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce¹⁸⁾ a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

Úskalí praxe při sjednávání doby určité

- ▶ Zástupy za MD/RD
- ▶ Pokračuje-li zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele v práci po uplynutí sjednané doby, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (§ 65/2 ZP).
- ▶ Přesné vymezení časového úseku (např. projektová činnost u zaměstnavatele).
- ▶ Kolektivní smlouva u zaměstnavatele a přesné vymezení řetězení pracovních poměrů. Viz §39/4 ZP.

!! PRAVIDLO 3X3 A DOST.

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

§ 74

Obecné ustanovení

(1) Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

(2) V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

PRAXE:

Souběžné pracovní poměry - jaké kombinace a jak na ně?

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

§ 75

Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

§ 76

Dohoda o pracovní činnosti

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

(4) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Společná ustanovení k DPP a DPČ

§ 77 ZP

Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

(2) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- f) dovolenou,
- g) skončení pracovního poměru,
- h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a
- i) cestovní náhrady.

(3) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.

(4) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,

b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo

c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

Pohodový večer! 😊

JUDr. Lenka Povolná

lena.povolna@gmail.com