

Předsmluvní vztahy, vznik a změny pracovního poměru

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Vznik pracovního poměru

- Postup při výběru nových zaměstnanců volí sám zaměstnavatel, pokud není ve výjimečných případech přímo upraven zákonem.
- Zaměstnavatel sám stanovuje požadavky kladené na zaměstnance a další kritéria pro výběr vhodného uchazeče.
- Nesmí se dopustit diskriminace nebo nerovného zacházení.
- Odmítnutého uchazeče nemusí zaměstnavatel informovat o důvodech odmítnutí.

Vznik pracovního poměru

- Zaměstnavatel smí od uchazeče o zaměstnání vyžadovat jen informace, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy.
- Zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace zejména o:
 - těhotenství,
 - rodinných a majetkových poměrech,
 - sexuální orientaci,
 - původu,
 - členství v odborové organizaci,
 - členství v politických stranách nebo hnutích,
 - příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
 - trestněprávní bezúhonnosti.
- Informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti zaměstnavatel může vyžadovat, pokud:
 - je to stanoveno zákonem,
 - je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána a požadavek je přiměřený.

Vstupní lékařská prohlídka

- Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby se zaměstnanec podrobil vstupní lékařské prohlídce vždy před založením
 - pracovního poměru,
 - závazku založeného dohodou, pokud má zaměstnanec vykonávat rizikové práce.
- V případě zaměstnanců, kteří mají pracovat na základě dohod a jsou přijímáni k výkonu nerizikových prací, musí být vstupní prohlídka provedena jen pokud má zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance.

Vstupní lékařská prohlídka

- Zaměstnavatel je povinen mít smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb.
- Vstupní i další pracovnělékařské prohlídky musí být prováděny u zaměstnavatelova smluvního lékaře, nebo u zaměstnancova obvodního lékaře v případě, že:
 - jde o práce zařazené podle pravidel o kategorizaci prací do první kategorie a
 - součástí práce není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými předpisy.

Vstupní lékařská prohlídka

- Náklady spojené s poskytováním pracovnělékařských služeb je povinen hradit zaměstnavatel.
- Pokud je vstupní lékařská prohlídka provedena před založením pracovněprávního vztahu, hradí náklady s ní spojené uchazeč o zaměstnání.
- Pokud s ním poté zaměstnavatel založí pracovněprávní vztah, uhradí mu zpětně náklady spojené s prohlídkou, ledaže:
 - něco jiného stanoví jiný předpis,
 - bylo mezi zaměstnancem a zaměstnavatele dohodnuto jinak.

Informační povinnosti

- Před vznikem pracovního poměru musí zaměstnavatel budoucího zaměstnance seznámit s:
 - s právy a povinnostmi vyplývajícími z pracovní smlouvy a z právních předpisů,
 - s pracovními podmínkami,
 - s podmínkami odměňování.
- Při vzniku pracovního poměru musí být zaměstnanec seznámen s:
 - pracovním řádem,
 - právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP,
 - kolektivní smlouvou,
 - vnitřními předpisy.

Pracovní smlouva

- Pracovní poměr se zakládá:
 - uzavřením pracovní smlouvy,
 - jmenováním.
- Pracovní smlouva musí obsahovat:
 - druh práce,
 - místo výkonu práce,
 - den nástupu do práce.

Druh práce

- Druh práce vyjadřuje, jakými pracemi bude zaměstnavatel zaměstnance zaměstnávat.
- Vymezuje okruh úkolů, které bude zaměstnanec povinen plnit.
- Nesmí být sjednán příliš široce (tak, aby zaměstnavateli vznikla možnost přidělovat téměř jakékoli práce).
- Pokud by naopak byl sjednán příliš úzce, došlo by k omezení řídicí působnosti zaměstnavatele.
- Není vyloučeno sjednat několik druhů práce.

Druh práce

- Ujednání druhu práce bývá často doplňování pracovní náplní.
- Pracovní náplň nemusí být součástí pracovní smlouvy.
- Jde o řídicí dokument zaměstnavatele.
- Pokud není součástí smlouvy, může o jejím obsahu zaměstnavatel rozhodovat i jednostranně.
- Pracovní náplní nelze vybočit ze sjednaného druhu práce.

Místo výkonu práce

- Místo výkonu práce vyjadřuje, kde bude zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci.
- Pokud by zaměstnavatel vyžadoval výkon práce mimo sjednané místo výkonu práce, musel by zaměstnance vyslat na pracovní cestu.
- Zákon umožňuje sjednání více míst výkonu práce a neomezuje šíři tohoto ujednání.
- Pokud je místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, musí být sjednáno nebo určeno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad.

Den nástupu do práce

- V den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, vzniká pracovní poměr.
- Pracovní poměr tedy nevzniká v den, kdy zaměstnanec fakticky poprvé přijde do práce.
- Zpravidla jde o přesné datum, ale není vyloučeno sjednat den nástupu do práce i jiným způsobem.

Pracovní smlouva

- Pracovní smlouva může obsahovat další ujednání o:
 - výši mzdy,
 - trvání pracovního poměru,
 - zkušební době,
 - rozsahu pracovní doby,
 - délce dovolené,
 - souhlasu zaměstnance s vysíláním na pracovní cesty.
- Ujednání v pracovní smlouvě nesmí porušovat nebo obcházet zákon.
- Pracovní smlouva může být měněna jen se souhlasem obou smluvních stran.

Informování o obsahu pracovního poměru

- Zaměstnavatel musí zaměstnanci do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru předat informace obsahující:
 - jméno zaměstnance, název a sídlo nebo jméno zaměstnavatele,
 - bližší označení druhu a místa výkonu práce,
 - údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
 - údaj o výpovědních dobách,
 - údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
 - údaj o mzdě (platu), způsobu odměňování, termínu, místu a způsobu vyplácení mzdy (platu),
 - údaj o kolektivních smlouvách,
- pokud tyto informace nejsou uvedeny již v pracovní smlouvě.

Zkušební doba

- Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce.
- S vedoucími zaměstnanci lze sjednat zkušební dobu v délce až 6 měsíců.
- Zkušební doba musí být sjednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce.
- Zkušební doba se prodlužuje o dobu:
 - celodenních překážek v práci,
 - celodenní čerpání dovolené.

Pracovní poměr na dobu určitou

- Je-li pracovní poměr sjednán s tím, že má po uplynutí určité doby skončit, jde o pracovní poměr na dobu určitou.
- Doba určitá nesmí trvat déle, než 3 roky.
- Sjednání pracovního poměru na dobu určitou lze mezi týmiž smluvními stranami opakovat nejvýše dvakrát. Celkem smí být tedy pracovní poměr sjednán až třikrát po sobě.
- Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení.
- Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplyne doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Pracovní poměr na dobu určitou

- Výše uvedená pravidla neplatí, pokud jsou 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.
- V takovémto případě se uplatní jiný postup, pokud dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví:
 - bližší vymezení důvodů,
 - pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
 - okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
 - dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.
- Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

Pracovní poměr na dobu určitou

- Pokud byl se zaměstnancem sjednán pracovní poměr na dobu určitou v rozporu se zákonem, mění se v pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec před uplynutím doby trvání pracovního poměru písemně sdělil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání.
- Kdyby zaměstnanec nesdělil, že trvá na dalším zaměstnávání, pracovní poměr uplynutím sjednané doby skončí.
- Pracovní poměr původně sjednaný na dobu určitou se ze zákona mění v dobu neurčitou v případě, že:
 - zaměstnanec pokračuje v konání prací i po uplynutí sjednané doby,
 - s vědomím zaměstnavatele.

Změny pracovního poměru

- Pracovní poměr může být změněn:
 - v osobě (pouze na straně zaměstnavatele),
 - v obsahu.
- Ke změně v osobě dochází v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů.
- Změna v obsahu nastává v důsledku:
 - změny pracovní smlouvy,
 - vyslání na pracovní cestu,
 - přeložení do jiného místa výkonu práce,
 - převedení na jinou práci,
 - dočasného přidělení.

Změna pracovní smlouvy

- Cokoli bylo sjednáno v pracovní smlouvě, může být změněno jen dohodou obou smluvních stran.
- Dohoda o změně pracovní smlouvy (dodatek k pracovní smlouvě) musí být provedena písemně.
- Změnou lze nahradit, doplnit nebo zrušit určité ujednání v pracovní smlouvě.
- Změnu pracovní smlouvy lze přijmout jako trvalou nebo dočasnou.

Pracovní cesta

- Časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.
- Na pracovní cestu může být zaměstnanec vyslán jen na základě dohody. Dohoda může být obsažena přímo v pracovní smlouvě.
- S každým jednotlivým vysláním na pracovní cestu musí souhlasit:
 - těhotná zaměstnankyně,
 - zaměstnanec pečující o dítě ve věku do 8 let,
 - osamělý zaměstnanec pečující o dítě ve věku do 15 let,
 - Zaměstnanec pečující o osobu závislou na pomoci jiné osoby.
- Na pracovní cestu vysílá zaměstnance vedoucí zaměstnanec; k vyslání zpravidla slouží cestovní příkaz.

Děkuji za pozornost