



MASARYKOVA UNIVERZITA PRÁVNICKÁ FAKULTA

Základy pracovního práva

Přednáška č. 2:

Předsmluvní vztahy a vznik pracovního poměru
Pracovní smlouva, zkušební doba, doba určitá



Předsmluvní vztahy

- 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.



Předsmluvní vztahy

- 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

- 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.



Vznik pracovního poměru

- Pracovní poměr se zakládá:
 - uzavřením pracovní smlouvy, nebo
 - jmenováním.
- Pokud zvláštní předpis nebo stanovy spolku vyžadují, aby obsazení pracovního místa proběhlo na základě volby, považuje se zvolení za předpoklad uzavření pracovní smlouvy.
- Od pracovního poměru musí být odlišeny závazky zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jde o jiný typ základního pracovněprávního vztahu.



Jmenování

- Pracovní poměr se zakládá jmenováním v případech stanovených:
 - zákoníkem práce v § 33 odst. 3,
 - zvláštními právními předpisy.
- Zpravidla jde o vedoucí pracovní místa.
- Jde o zaměstnavatele tzv. nepodnikatelské sféry.
- Pracovní poměr nemůže vzniknout na základě jednostranného projevu vůle. Vznikne až přijetím jmenování jmenovaným zaměstnancem.



Pracovní smlouva

- Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Nedostatek písemné formy způsobuje relativní neplatnost, kterou nelze namítnout poté, kdy zaměstnanec zahájil výkon práce.
- Pracovní poměr tedy může platně vzniknout i na základě ústně uzavřené pracovní smlouvy.
- Zaměstnavateli ale hrozí uložení pokuty od inspekce práce až do výše 10 000 000 Kč.
- 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.



Pracovní náplň

- Ujednání druhu práce bývá často doplňováno 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.



Odstoupení od pracovní smlouvy

- Pokud zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce:
 - aniž mu v tom bránila překážka, nebo
 - zaměstnavatel se ani do týdne nedoví o překážce v práci, může zaměstnavatel odstoupit od pracovní smlouvy.
- Právo odstoupit od pracovní smlouvy lze i v jiných případech založit ujednáním stran.
- Od pracovní smlouvy v takovém případě nelze odstoupit poté, co zaměstnanec nastoupil do práce.
- V důsledku odstoupení od smlouvy se pracovní smlouva od počátku ruší.
- Odstoupení musí být provedeno písemně, jinak se k němu nepřihlíží.



Další obsah pracovní smlouvy

- 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.
- Není-li sjednána doba trvání, jde o pracovní poměr na dobu neurčitou (nevyvratitelná domněnka).
- Aby byl založen pracovní poměr na dobu určitou, musí strany ve smlouvě vyjádřit, jak dlouho má pracovní poměr trvat.
- Doba trvání může být vyjádřena prostřednictvím:
 - data,
 - doby,
 - podmínky,
 - kombinace výše uvedeného (alternativní sjednání konce doby určité).
- Dobu trvání pracovního poměru lze změnit z doby neurčité na dobu určitou.



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.
- Omezení se nevztahuje na:
 - případy, kdy zvláštní předpis předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu,
 - agenturní zaměstnávání.



Pracovní poměr na dobu určitou

- Omezení pro sjednávání doby určité 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.
- Sdělil-li zaměstnanec, že trvá na dalším zaměstnávání, musí zaměstnavatel podat do 2 měsíců žalobu na určení, že byly splněny podmínky ke sjednání doby určité a pracovní poměr skončil. Pokud to neudělá, má zaměstnanec pracovní poměr na dobu neurčitou.



Děkuji za pozornost