

# Pracovní právo

Vznik, změny a ukončení  
pracovněprávního vztahu

Mgr. Petra Lančová

# Prameny pracovního práva

- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**
- zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- zák. č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta
- zák. č. 96/2004 Sb., zákon o nelékařských zdravotnických povoláních
- zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- zák. č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání
- zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- zák. č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- GDPR
- ....a další zákony a prováděcí předpisy

# Listina základních práv a svobod

Čl.28 - Zaměstnanci mají právo na **spravedlivou odměnu** za práci a na **uspokojivé pracovní podmínky**. Podrobnosti stanoví zákon.

Čl.29 - (1) **Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené** mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. (2) Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.

# Personální politika

- Výběr zaměstnanců
- Uzavírání pracovních poměrů
- Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele
- Přidělování práce, časový management
- Systém vnitřních norem
- Vzdělávání zdravotnických pracovníků
- BOZP
- Ukončování

# Před uzavřením smlouvy

- volné místo není potřeba nikde ohlašovat
- obsazování volného místa
  - Soukromé společnosti
  - Veřejné instituce
- rozdíl praxe X zákon

# Před uzavřením smlouvy

- zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy vplynuly,
- s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů
- zdravotní prohlídka (koncipovaná jako povinnost zaměstnavatele) – máme povinnost se podrobit?
- zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. – také při procesu výběru

# Pracovní poměr

- zakládá se **pracovní smlouvou** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li stanoveno jinak
- **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 státu,
  - b) organizačního útvaru organizační složky státu,
  - c) organizačního útvaru státního podniku,
  - d) organizačního útvaru státního fondu,
  - e) příspěvkové organizace,
  - f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
  - g) organizačního útvaru v Policii České republiky.
- **vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce** nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

# Pracovní smlouva - náležitosti

**Druh práce**

**Místo výkonu práce**

**Den nástupu**



# Pracovní smlouva - forma

- pracovní smlouva **musí být uzavřena písemně**
  - může být i elektronicky, ALE
  - nutný podpis obou stran
  - uzavřena okamžikem druhého podpisu
- nedodržení požadavku písemnosti:
  - zaměstnanec ještě nezačal práci vykonávat - **strana, která nezavdala příčinu nedodržení písemné formy, se může dovolat neplatnosti ústně uzavřené pracovní smlouvy a pracovní poměr tak vůbec nevznikne.**
  - zaměstnanec již začal vykonávat práci - **možnost dovolat se neplatnosti smlouvy je vyloučena.**
- důsledek nedodržení formy – pokuta až 10.000.000,- Kč
- možno dodatečně vadu zhojit (ALE nelze dodatečně zkušební dobu)

# Pracovní smlouva – zkušební doba

- Zkušební doba **může** být sjednána
  - 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru,
  - 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.
- možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo
- sjednat **nejpozději** v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce
- nesmí být dodatečně prodlužována
- nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru
- musí být sjednána **písemně**

# Informování o obsahu pracovního poměru

- nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru
- platí i o změnách těchto údajů
- **Informace musí obsahovat:**
  - a) Jméno a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
  - b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
  - c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
  - d) údaj o výpovědních dobách,
  - e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
  - f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
  - g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.
- Seznámit s pracovním řádem, BOZP, kolektivní smlouva a vnitřní předpisy

# Povinnosti vyplývající z PP

Od **vzniku** pracovního poměru je zaměstnavatel:

- povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy
- platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat
- vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů
- dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.

Od **vzniku** pracovního poměru je zaměstnavatel:

- podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce
- podle pracovní smlouvy
- v rozvržené týdenní pracovní době
- dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

# Změny pracovního poměru

- Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, **dohodnou-li se** zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně.
  - Změnou je také jmenování na vedoucí místo
- Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě – pouze kde to zákon ukládá

# Převedení na jinou práci

- Povinnost zaměstnavatele:
  - zdravotní stav + lékařský posudek (dlouhodobá ztráta způsobilosti)
  - pracovní úraz + lékařský posudek
  - těhotná/kojící/gm po porodu + práce pro ně nevhodně/posudek
  - infekce + posudek/KHS
  - rozhodnutí soudu/správního orgánu
  - nezpůsobilý pro noční práce + posudek
  - těhotná/kojící/gm po porodu – **pokud o to požádá**
- Možnost zaměstnavatele:
  - dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) (porušování)
  - bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,
  - pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

# Převedení na jinou práci

- Pokud nelze v rámci smlouvy, může i na jiný druh práce – **i kdyby zaměstnanec nesouhlasil**
- I bez souhlasu – na nezbytnou dobu při mimořádných událostech (např. živelné katastrofy)
- Povinnost přihlížet k tomu, aby byla práce pro zaměstnance vhodná (zdravotní stav, schopnosti, pokud možno i kvalifikace)
- Povinnost **předem projednat** se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat

# Pracovní cesta

- Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce **mimo sjednané místo výkonu práce.**
- nutná **dohoda** se zaměstnancem
- koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal



# Přeložení

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

# Dočasné přidělení

- dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli
- nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru
- za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata
- Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci **mzdu nebo plat**, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, **který zaměstnance dočasně přidělil.**
- Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli **nesmějí být horší**, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.
- **nepoužije se v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace**

# Společné pro změny PP

- Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen **zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy**, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.
- Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést **jen po projednání s odborovou organizací**.
  - Není třeba, pokud na méně než 21 dní
- Nastoupí-li zaměstnanec **po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci**, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně **po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené** v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebo **po skončení doby poskytování dlouhodobé péče** v případech podle zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, nebo **po skončení doby ošetřování dítěte** mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec **po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště**. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

# Smlouva na dobu určitou

- pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání
- 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**
- vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce – lze opakovat na dobu určitou POKUD dohoda s OO stanoví bližší podmínky (vymezení důvodů, pravidla, okruh zaměstnanců, doba na kterou se dohoda uzavírá) – mpžné nahradit vnitřím předpisem, když není OO
- **Pokud sjedná v rozporu a zaměstnanec oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. – k soudu možné jen do 2 měsíců ode dne, kdy měl PP skončit**

# Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozváán **jen**:

DOHODOU

VÝPOVĚDÍ

OKAMŽITÝM  
ZRUŠENÍM

ZRUŠENÍM VE  
ZKUŠEBNÍ DOBĚ

# Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může dále skončit:

UPLYNUTÍM SJEDNANÉ  
DOBY

CIZINICI – SKONČENÍM  
POBYTU V ČR, VYHOŠTĚNÍM,  
SKONČENÍM POVOLENÍ K  
ZAMĚSTNÁNÍ

SMRTÍ ZAMĚSTNANCE

# Dohoda

- pracovní poměr **končí sjednaným dnem**
- musí mít **písemnou formu**
- každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru

# VÝPOVĚĎ

- musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží
- zaměstnavatel jen z vyjmenovaných důvodů
  - důvod musí být ve výpovědi vymezen!
  - tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem
  - nesmí být dodatečně měněn
- zaměstnanec kdykoliv i bez důvodu
- výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany
- odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné



# Výpovědní doba

- pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby
- musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance
- nejméně 2 měsíce (kromě přechodu práv a povinností – končí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dále)
- může být prodloužena ALE výhradně písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- **začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce**

# Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď **jen** z těchto důvodů:

- 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 nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku 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,
- 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.

# Výpověď z organizačních důvodů

- mají-li za následek, že zaměstnavatel nemá nadále (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnancům nebo některým z nich práci podle pracovní smlouvy:
  - buď vůbec, nebo v místě, sjednaném jako místo výkonu práce
  - jeden nebo více zaměstnanců se pro něho stalo nadbytečnými, neboť zaměstnavatel má sice možnost přidělovat všem svým zaměstnancům nadále práci podle pracovní smlouvy, avšak práce některého (některých) z nich pro něho nadále není potřebná
- Fyzická nebo právnická osoba „se ruší“ jako zaměstnavatel vždy, jestliže přestane podnikat – důvod je nepodstatný
- Přemístění - zcela nebo jen zčásti na jiném místě než dosud
- Nadbytečnost - zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jak to odpovídá jeho potřebám

# Výpověď pro nadbytečnost

Za splnění VŠECH následujících předpokladů:

- rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách (dále též jen „rozhodnutí o organizačních změnách“),
  - nadbytečnosti zaměstnance, a
  - příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.
- 
- Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) je třeba **odlišovat od fikce tohoto výpovědního důvodu**, která je dána, byli zaměstnanec odvolán z vedoucího pracovního místa nebo se ho vzdal, neskončil-li pracovní poměr jinak a nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo odmítl-li zaměstnanec nabídku takové práce.

# Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce [§ 52 písm. f)]

- Předpoklady pro výkon sjednaného druhu práce stanoví zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy
- Požadavky na řádný výkon práce vymezuje zaměstnavatel – např. uspokojivé pracovní výsledky zaměstnance
- Právní význam současně mají jen tehdy, jestliže zaměstnavatel nezavinil, že by byly zaměstnancem nesplnitelné
- V případě neuspokojivých výsledků NAVÍC - Vyžaduje se, aby zaměstnavatel podal výpověď nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy zaměstnanec **písemně vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků**, jestliže zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky neodstraní, ačkoli mu k tomu byla poskytnuta přiměřená lhůta. – BEZ VÝZVY NEPLATNÉ – nutné doručit do vlastních rukou
- Výzva musí výslovně stanovit lhůtu k nápravě, musí být přiměřená – jinak neplatná výpověď

(Jsou-li neuspokojivé pracovní výsledky způsobeny tím, že zaměstnanec svým zaviněním (aspoň nedbalostním) porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, nejde o výpovědní důvod podle § 52 písm. f); zaměstnanec může v tomto případě dostat výpověď podle § 52 písm. g).)

Výpověď z důvodu porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru [§ 52 písm. g)]

- 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 [srov. § 55 odst. 1 písm. a) komentář k § 55];
- porušil-li zaměstnanec **povinnost vyplývající z právních předpisů** vztahujících se k jím vykonávané práci závažně nebo **zvláště hrubým způsobem**;
- porušoval-li zaměstnanec **soustavně** povinnosti **vyplývající z právních předpisů** vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažným způsobem, a to za předpokladu, že byl v **době posledních 6 měsíců** v souvislosti s porušením této povinnosti **písemně upozorněn na možnost výpovědi**.
- do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl

# Stupeň intenzity porušení povinností zaměstnanců

- Zákoník práce rozlišuje zvláště hrubé, závažné a méně závažné porušení této povinnosti z pracovního poměru, aniž by tyto pojmy definoval
- Není významné, jak určité jednání (chování) zaměstnance hodnotí zaměstnavatel ve svém pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu – soud tímto není vázán
- Soud vždy posuzuje v každém jednotlivém případě, jak budou definovány pojmy „zvláště hrubé“, „závažné“ a „méně závažné porušení“ povinnosti zaměstnance z pracovního poměru
- soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti zaměstnance z pracovního poměru k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, které zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení těchto povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance atd.
- O soustavné méně závažné porušování povinností se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec **nejméně tři porušení** svých povinností při plnění pracovního závazku, **které nedosahují intenzity zvláště hrubého** nebo závažného porušení **a mezi nimiž je přiměřená časová souvislost**. I když zaměstnanec porušil své povinnosti ve třech případech, není tedy výpovědní důvod podle § 52 písm. g) dán, uplynula-li mezi nimi taková (tak dlouhá) doba, která nasvědčuje tomu, že šlo jen o ojedinělá (sice opakovaná, ale zásadně jednorázová) vybočení z řádného plnění pracovních povinností.

# Výpověď z důvodu porušení stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění [§ 52 písm. h)]

- V § 301a se konkretizuje, jaké mají zaměstnanci povinnosti; v době prvních 14 kalendářních dnů jsou zaměstnanci povinni „dodržovat stanovený režim práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění“
- Zaměstnanec poruší režim dočasně práce neschopného pojištěnce ve smyslu § 301a tehdy:
  - nezdržuje-li se v místě, které sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo v místě, do něhož změnil svůj pobyt v době dočasné pracovní neschopnosti s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře
  - nedodržuje-li rozsah a dobu vycházek stanovených ošetřujícím lékařem
- Jen jestliže bylo ze strany zaměstnance **zaviněno** a jen jedná-li se o porušení „**zvláště hrubým způsobem**“
- do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl



# Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Zákaz výpovědi v ochranné době:

- v době, kdy je zaměstnanec uznán **dočasně práce neschopným**, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti
- při výkonu **vojenského cvičení** nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz
- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro **výkon veřejné funkce**,
- v době, kdy je zaměstnankyně **těhotná** nebo kdy zaměstnankyně čerpá **mateřskou dovolenou** nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají **rodičovskou dovolenou**,
- v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně **nezpůsobilým pro noční práci**,
- v době, kdy zaměstnanec **poskytuje dlouhodobou péči** v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském

# Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, **ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává.**

Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

# Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem - výjimky

Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

- pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) – zrušení a přemístění
- pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b) - ALE to neplatí v případě těhotné/mateřské/rodičovské,
- z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr,  
- ALE to neplatí v případě těhotné/mateřské/rodičovské
  - byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),
- pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h)];  
- ALE to neplatí v případě těhotné/mateřské/rodičovské.

# Okamžité zrušení PP zaměstnavatelem

- 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**,
- 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.

# Okamžité zrušení PP zaměstnancem

- podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- zaměstnavatel mu **nevyplatil mzdu nebo plat** nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část **do 15 dnů po uplynutí období splatnosti**
- Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele **náhrada mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku za dobu, **kteřá odpovídá délce výpovědní doby.**
- do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.
- V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově **vymezit jeho důvod** tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru **musí být písemné**, jinak se k němu nepřihlíží.

# Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání práci, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

# Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

- Zaměstnavatel i zaměstnanec
- Z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu
- Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance
- Nutná písemná forma
- PP končí doručením zrušení, není-li v něm uveden den pozdější

# Odstupné

- U výpovědi z organizačních důvodů (písm. a) až c)) nebo dohoda ze stejných důvodů ve výši nejméně:
  - jednonásobku jeho 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.
- U výpovědi pro pracovní úraz (písm. d)) nebo dohody z téhož důvodu ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.
- Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.



# Neplatné rozvázání pracovního poměru

- Nutné aby zaměstnanec oznámil, že s výpovědí NESOUHLASÍ, tj. že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával
- A to bez zbytečného odklad
- Písemně
  
- Povinnost poskytnout náhradu mzdy/platu
- ve výši průměrného výdělku
- ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání
- až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru
- pokud za dobu delší než 6 měsíců – možná moderace soudu (zohlední zda byl mezitím zaměstnán jinde, jakou práci nebo proč ne...)

# Neplatné rozvázání pracovního poměru

- Pokud zaměstnanec neoznámí – pokud se nedohodnou jinak – **platí že PP skončil dohodou**
- Při neplatné výpovědi ke dni uplynutí výpovědní doby
- Při neplatném okamžitém zrušení dnem kdy měl skončit zrušením
- Právo na náhradu mzdy za dobu výpovědní doby
- U neplatné dohody obdobně

# Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

- Zaměstnavatel písemně oznámí, že trvá na tom, aby dále konal svou práci
- Platí že PP trvá
- Pokud zaměstnanec nevyhoví – právo zaměstnavatele na náhradu škody ode dne kdy oznámil
  
- Pokud zaměstnavatel neoznámí a nedohodnou se jinak – platí že PP skončil
  - Při neplatné výpovědi ke dni uplynutí výpovědní doby
  - Při neplatném okamžitém zrušení dnem kdy měl skončit zrušením
- V takovém případě nelze uplatňovat náhradu škody
  
- U neplatné dohody zaměstnavatel náhradu škody uplatňovat nesmí

# Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Vše výše uvedené je nutné uplatnit u soudu **nejpozději ve lhůtě 2 měsíců** ode dne, kdy měl PP skončit tímto neplatným rozvázáním!!!

# Místo vedoucího zaměstnance

- Vedoucí zaměstnanec může být odvolán nebo se může místa vzdát
- Musí být písemné
- Končí dnem následujícím po doručení odvolání/vzdání se, pokud nebylo uvedeno jinak
- Pracovní poměr tím NEKONČÍ
- Zaměstnavatel povinen navrhnout změnu dalšího pracovního zařazení na jinou odpovídající práci (zdravotní stav a kvalifikace)
- Pokud taková práce není nebo odmítne – platí že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) – odstoupné jen při zrušení místa v důsledku organizační změny
- Může být i na dobu určitou – končí uplynutím doby

# Alternativy

- Dohoda o pracovní činnosti
- Dohoda o provedení práce
- Agenturní zaměstnávání

# Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce

- Max 300 hodin/rok

Dohoda o pracovní činnosti

- Max polovina stanovené týdenní pracovní doby

Možnosti ukončení:

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;

- Nutná písemná forma pro uzavření i pro ukončení

# Dohody mimo pracovní poměr

## Zvláštní pravidla pro

- 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.



# OPAKOVÁNÍ NA ZÁVĚR

*@Anonymní píše:*

*Holky chtěla bych se zeptat.*

*Jak je zachovat v situaci, kdy vám zaměstnavatel chce dát výpověď dohodou ze dne na den.*

*Mám smlouvu na dobu neurčitou. Co můžu dělat když to podepsat nechci?*

*Jak by to bylo z odstupným?*

*Ve zkušebce nejsem...a jsem na začátku těhotenství.*

*Děkuju moc za zkušenosti 😊 Prosím o anonymitu, nemusí to zatím nikdo zjistit 😊*

# OPAKOVÁNÍ NA ZÁVĚR

## Nemocenská a výpověď ze zaměstnání

Ahoj dotaz se týká kamarádky. chce ukončit pracovní poměr na dobu určitou, která jí končí 30.11.16, je na nemocenské. Kterou dneska chtěla ukončit. Lékař jí však ještě nepustil do práce a je dále na nemocenské. Měla připravenou výpověď, dohodou či klasickou s dvouměsíční výpovědní lhůtou. Tak a teď to řešit jak? Může dát výpověď i v době trvání nemocenské? A hlavně dneska je posledního, takže kdyby to šlo dát výpověď i v době trvání nemocenské, tak její zaměstnavatel již není v práci a není možnost mu ji doručit osobně. Takže kdyby ji ještě dnes poslala poštou, doporučeně, tak by končila dvouměsíční výpovědní lhůta k 31.8? Práci má již zajištěnou. Ale víte jak to je, nikdo asi čekat na ni 3 měsíce čekat nebude. Pokud by to podala až po ukončení nemocenské což je 13.7.. doufám, že je to srozumitelné, děkuji za radu. Jinak samozřejmě, může zkusit i dohodou, ale to je nepravděpodobné, že jí to zaměstnavatel podepíše.

# OPAKOVÁNÍ NA ZÁVĚR

## Stáhnutí výpovědi

Ahoj holky, chtěla bych se zeptat, jestli s tím máte někdo zkušenost. Manžel chce změnit zaměstnání, ale to nové nemá bohužel na 100 %. Neví, jestli dát dvouměsíční výpověď (dohodou ho pravděpodobně nepustí) - v případě, že by novou práci neměl, může výpověď stáhnout a zůstat v původním zaměstnání?

KONEC