

VZNIK A ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

ZÁKLADNÍ INFORMACE

- Pracovní poměr je nejčastějším pracovněprávním vztahem, který upravuje § 33 a následující zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).
- Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.
- Pracovní poměr se také zakládá jmenováním.
- Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě, popř. dnem, který byl uveden jako den jmenování.
- Pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou nebo na dobu určitou.

PRACOVNÍ SMLOUVA

- Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které pro ni z pracovní smlouvy vyplývají, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů, vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.
- Musí být uzavřena v písemné formě.
- V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.
- Lze dohodnout i další podmínky; tato ujednání však nesmějí odporovat právním předpisům, jedná se např. o ujednání o mzdě, ujednání o době trvání pracovního poměru, ujednání o pracovní době, ujednání o zkušební době, ujednání o konkurenční doložce a další.
- Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o obsahu pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o tomto písemně informovat nejpozději do 7 dnů od vzniku pracovního poměru.

- Jestliže zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od této pracovní smlouvy odstoupit. Odstoupení od pracovní smlouvy musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.

ZKUŠEBNÍ DOBA

- Je možné ji sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru, a to i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo.
- Musí být sjednána písemně.
- Zkušební doba nesmí být delší než 4 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. U vedoucího zaměstnance nesmí být zkušební doba delší než 8 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru.
- U pracovního poměru na dobu určitou nesmí být zkušební doba sjednána delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.
- Zkušební doba může být za jejího trvání dodatečně prodloužena v mezích výše uvedených dob pouze písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem.
- Zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.
- Ve zkušební době může být pracovní poměr zrušen ze strany zaměstnavatele i zaměstnance z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel však nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma.

TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Rozlišujeme pracovní poměr na:
 - dobu neurčitou, kdy není omezena doba trvání pracovního poměru,
 - dobu určitou, kdy je omezena doba trvání pracovního poměru.
- Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby.

- Bez výslovného uvedení v pracovní smlouvě, že se sjednává pracovní poměr na dobu určitou, je pracovní poměr vždy uzavřen na dobu neurčitou.
- Pracovní poměr na dobu určitou u jednoho zaměstnavatele smí být sjednán nejdéle na 3 roky a může být opakován nejvýše dvakrát.
- Jde-li o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, může být pracovní poměr na dobu určitou sjednáván bez omezení počtu opakování.
- Celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou u jednoho zaměstnavatele nesmí přesáhnout 9 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou.
- K předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží, jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň tři let.

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

ZÁKLADNÍ INFORMACE

- Pracovní smlouvu lze změnit jen tehdy, pokud se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou.
- Za změnu pracovního poměru se také považuje jmenování na vedoucí pracovní místo, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.
- Změny pracovního poměru jsou upraveny v § 40 až § 47 ZP.
- Při převedení zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.
- Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat, dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání.
- Pokud jde o mzdu nebo plat při výkonu jiné práce, je to upraveno v § 139 ZP.

PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI

- Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci:

- o pozbyl-li zaměstnanec podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci anebo dosáhl-li na pracovišti nejvyšší přípustné expozice,
 - o koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje jejich těhotenství nebo mateřství,
 - o jestliže to je nutné podle lékařského posudku v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
 - o jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,
 - o je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,
 - o požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.
- Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci:
 - o dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) ZP,
 - o 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,
 - o 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.
 - o Není-li možné dosáhnout účelu převedení zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel z výše uvedených důvodů převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.
 - o I bez souhlasu zaměstnance může být zaměstnavatelem převeden na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody.

- o Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostož nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci jen s jeho souhlasem.

PRACOVNÍ CESTA

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě 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.
- Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomuto účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky, na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.

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.
- Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí písemnou dohodou nebo písemnou výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně.

SPOLEČNĚ O ZMĚNÁCH PRACOVNÍHO POMĚRU

- 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 zařadí zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy. Požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dál

konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel je povinen mu to umožnit, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Přitom musí dbát, aby práce i pracoviště, na které zaměstnance převádí, byly pro něho vhodné.

- 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. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.

NÁVRAT DO PRÁCE

- Zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště, nastoupí-li do práce po skončení:
 - o dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény,
 - o mateřské dovolené nebo otcovské dovolené,
 - o rodičovské dovolené přede dnem, kdy dítě dosáhne věku 2 let,
 - o doby poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění,
 - o doby ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby a doby péče o dítě mladšího než 10 let v případech podle zákona o nemocenském pojištění,
 - o výkonu veřejné funkce,
 - o činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby,
 - o vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení.
- Pokud původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zaměstnance zařadit podle pracovní smlouvy.