

ZÁKLADY PRACOVNĚ PRÁVNÍHO MINIMA

Bezplatné poradenství, podněty na podezření z porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem a základní otázky v oblasti pracovně právní problematiky:

<https://www.suip.cz/web/suip/otazky-a-odpovedi>

Online poradny:

<https://www.vasenaroky.cz/poradna/pracovnepravni-naroky/stitek/>

spor-se-zamestnavatelem

<https://www.bezplatnapravni poradna.cz/pracovni-pravo.html> - Online právní poradenství zdarma.

Důležité: při využívání služeb online právní poradny zdarma či obdobného bezplatného právního poradenství je největším nebezpečím tzv. správnost a úplnost informací.

1. PRACOVNÍ SMLOUVA

[Vzor pracovní smlouvy ke stažení](#)

Pracovní smlouva je nejrozšířenější právní dokument. Jejím podepsáním by měla začínat každá oficiální práce. Existují však i výjimky, kdy pracovní poměr může někdy vzniknout jmenováním (např. ředitele školy, soudce apod.).

Pracovní smlouvu může uzavřít každý člověk starší 15 let. Nesmí to však být v době, kdy pro něj ještě platí povinná školní docházka. Mladiství od 14 let mohou nově vykonávat lehké práce během letních prázdnin, a to i v případě, že dosud neukončili povinnou školní docházku. Nezletilí do 18 let mají dle zákona trochu odlišné podmínky oproti zletilým (např. ohledně pracovní doby, těžkých prací apod.).

1.1. POVINNÉ NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY

Každá pracovní smlouva musí obsahovat 3 hlavní náležitosti stanovené zákoníkem práce:



- Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat (např. kuchař, řidič, účetní, právník, lékař apod.).
- Místo výkonu práce (např. Ostrava).
- Den nástupu do práce (např. 1. 11. 2021).

Pokud pracovní smlouva neobsahuje všechny tyto tři povinné náležitosti, je neplatná (a nezáleží na tom, jestli byla uzavřena ústně nebo písemně viz dále). Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje provozní potřeba.

Podle zákoníku práce platí **povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně**. Ale i ústní pracovní smlouva zahajuje pracovní poměr se všemi jeho důsledky. Je však vždy lepší mít písemnou podobu. 1 vyhotovení pro Vás a jedno pro zaměstnavatele. V případě, že byste pracoval/a bez podpisu pracovní smlouvy nebo dohody, tak se vystavujete riziku pokuty. Nejen zaměstnavatel, ale i fyzické osoby svým výkonem nelegální práce spáchaly přestupek, za který by jim mohla být dle zákona o zaměstnanosti uložena pokuta až do výše 100 000 Kč. Bez smlouvy se Vám bude těžko něco dokazovat, např. u soudu.

V souvislosti s nelegálním zaměstnáváním je u širší veřejnosti velmi dobře znám pojem švarc systém, kterým se označuje obcházení zákoníku práce a to tak, že osoby, které sice na první pohled vykonávají pro svého zaměstnavatele práci ve vztahu podřízenosti, nejsou zaměstnanci podle pracovní smlouvy, ale pracují pro něj na základě svého živnostenského oprávnění (OSVČ) s tím, že mají mezi sebou uzavřenou např. smlouvu o dílo nebo smlouvu o spolupráci. V takovém případě zaměstnavatel nemusí za svého „zaměstnance“ platit povinné odvody (pojištění, daně) a zároveň „zaměstnanci“ nevzniká nárok na nemocenskou nebo dovolenou. Postavení „zaměstnance“ je za této situace podstatně slabší, než pokud by tutéž práci vykonával v řádném pracovním poměru na základě pracovní smlouvy. Za toto obcházení Vám jednak hrozí pokuta do výše 100 tisíc pokut a zároveň nemáme žádné jistoty, které automaticky vyplývají z pracovní smlouvy, jako je např.



odstupné, dovolená apod. Pokud se tedy spolupráce podobá běžnému zaměstnání (pracujete podle pokynů zaměstnavatele, na jeho pracovišti, na jeho náklady, v pracovní době, je to opakovaná činnost, je to Váš jediný zaměstnavatel apod.) a není Vám nabídnuta pracovní smlouva, tak zbystřete, může se jednat o švarcsystém.

Mezi hlavní znaky švarcsystému patří:

- činnost pouze pro jednoho zaměstnavatele,
- podřízenost zaměstnance vůči zaměstnavateli,
- stanovená pracovní doba,
- stanovené pracoviště,
- využívání vybavení, nástrojů a pomůcek poskytovaných zaměstnavatelem,
- pravidelná odměna ve stejné výši.

Aby živnostník nebyl obviněn ze švarcsystému, měl by dodržovat následující čtyři pravidla:

- Živnostník by měl vykonávat podnikatelskou činnost pro dva různé zaměstnavatele a více.
- Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) by měla používat zásadně své vlastní vybavení, nástroje a pomůcky (notebook, mobilní telefon, automobil, nářadí apod.).
- Živnostník by měl mít vlastní pracoviště či provozovnu (kancelář, výrobní prostory apod.).
- OSVČ si stanovuje vlastní pracovní dobu, ale i pracovní podmínky a postupy sama dle vlastního uvážení.

1.2. ZKUŠEBNÍ DOBA

Zkušební doba musí být vždy sjednána písemně a nesmí být delší než **4 měsíce** nebo **8 měsíců u vedoucích zaměstnanců**. Je možné ji domluvit nejpozději v den



nástupu do práce.

Zkušební doba může být smluvně dodatečně prodloužena, a to na základě vzájemné dohody.

1.3. DOBA URČITÁ A NEURČITÁ

Pracovní poměr může být sjednán na dobu určitou nebo na dobu *neurčitou*.

Pokud není ve smlouvě uvedena doba trvání pracovního poměru, jde **vždy o poměr na dobu neurčitou**.

Pokud jde o **poměr na dobu určitou**, nesmí ze zákona poměr mezi stejným zaměstnavatelem a stejným zaměstnancem přesáhnout **3 roky** (může být samozřejmě kratší, obvykle jde o 1 rok). Ode dne vzniku pracovního poměru na dobu určitou může být tento pracovní poměr zopakován nebo prodloužen **nanejvýš dvakrát**. Smluvní strany mohou uzavřít pracovní poměr na dobu určitou celkem třikrát na dobu maximálně 9 let (3 roky + 3 roky + 3 roky).

1.4. PRACOVNÍ DOBA

Týdenní pracovní doba u zaměstnance v jednosměnném pracovním režimu může být maximálně **40 hodin týdně**. Do této doby se nezapočítávají přestávky v práci a práce přesčas. Některé skupiny zaměstnanců mají týdenní pracovní dobu kratší, především kvůli náročnosti práce (např. 37,5 hodin u pracujících v podzemí při těžbě uhlí) nebo při vícesměnných režimech (37,5 hodin u třísměnného nepřetržitého pracovního režimu a 38,75 u dvousměnného režimu). Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel obvykle do pětítýdenního pracovního týdne a určí začátek a konec směn. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.



Zaměstnanec má nárok na půlhodinovou přestávku nejpozději po 6 hodinách práce, mladistvý zaměstnanec po 4,5 hodinách. Přestávky na jídlo a oddech se do pracovní doby nezapočítávají. Přestávku na jídlo a oddech je možné poskytnout kdykoli během pracovní doby, nikoli však na jejím počátku nebo konci. Přestávka na jídlo a oddech musí trvat alespoň 30 minut. Může být ale rozdělena na více kratších částí, ale jedna část musí trvat minimálně 15 minut.

Zaměstnavatel může nařídít práci o svátcích jen výjimečně, např. u inventurních prací a u nepřetržitých prací, jako je např. městská hromadná doprava.

Zaměstnavatel může také nařídít přesčas. Maximální nařízená práce přesčas nesmí přesáhnout 150 hodin za kalendářní rok. Za práci přesčas přísluší zaměstnanci mzda a příplatek, případně náhradní volno, nikoliv stravenky.

Příplatky za práci ve svátek je nejméně 100 % průměrného výdělku. Zaměstnanec má nárok na náhradní volno nebo příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku. Příplatek za práci v noci je nejméně 10 % průměrného výdělku, totéž platí i o práci o víkendu.

1.5. PRACOVNÍ CESTA

Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Tato dohoda může být uzavřena obecně pro neurčitý počet pracovních cest například již v rámci pracovní smlouvy nebo může být uzavírána vždy pro každou pracovní cestu zvlášť.

Zaměstnavatel je povinen hradit náklady spojené s pracovní cestou (jízdné, stravné, ubytování apod.), ale není povinen hradit náklady za aktivity ve volném čase zaměstnance, které mu propadly z důvodu pracovní cesty (např. sportovní lekce). Před vysláním na pracovní cestu musí zaměstnavatel zaměstnanci sdělit délku trvání pracovní cesty. Pokud zaměstnanec použije na žádost zaměstnavatele



osobní automobil, přísluší mu za každý kilometr jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovaný benzín. Zaměstnanec má nárok na stravné, pokud jeho pracovní cesta trvá alespoň 5 hodin.

1.6. DOVOLENÁ

- Základní výměra dovolené dle zákona činí nejméně **4 týdny** v kalendářním roce (při úvazku 40 hodin týdně za celý rok). Porušením této povinnosti se zaměstnavatel vystavuje pokutě ze strany inspektorátu práce.
- Státní zaměstnanci mají výměru dovolené **5 týdnů** v kalendářním roce.
- Pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci vysokých škol mají dovolenou **8 týdnů**.

Pracovní smlouva nemusí obsahovat ujednání o dovolené. Pokud není délka dovolené výslovně sjednána v pracovní smlouvě, zákon stanoví její délku na 4 týdny. Finální dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Určenou dobu je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci zpravidla alespoň 14 dnů předem. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak, musí alespoň jedna část dovolené být vyčerpaná v minimální délce 2 týdnů vcelku. Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel je oprávněn dovolenou zrušit nebo zaměstnance z ní odvolat. Aby však zrušení dovolené bylo důvodné, musí mít zaměstnavatel skutečně vážné důvody. Při zrušení dovolené je zaměstnavatel rovněž povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu zrušením nebo odvoláním z dovolené vznikly.

1.7. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů. Výše požadované náhrady škody způsobené nedbalostí nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku



průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek.

1.8. BEZPEČNOST PRÁCE, ZDRAVOTNÍ PROHLÍDKA A PRACOVNÍ ÚRAZ

Pokud zaměstnanci vznikne škoda v důsledku pracovního úrazu, je zaměstnavatel povinen tuto škodu nahradit. Zaměstnavatel však nemusí celou škodu nebo její část nahradit, pokud prokáže, že zaměstnanec svým zaviněním porušil předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), nebo že škoda vznikla v důsledku opilosti zaměstnance či požitím jiných návykových látek.

Zaměstnavatel je povinen vést v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny.

Pokud vám práce způsobuje zdravotní potíže a lékařský posudek potvrdí, že nejste způsobilý/á k dalšímu výkonu dané práce, zaměstnavatel má povinnost zajistit, abyste nevykonával/a práci, která by mohla ohrozit vaše zdraví. Pokud zaměstnavatel tuto povinnost neplní, můžete se obrátit na příslušné úřady, například na inspektorát práce.

Náklady na vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání, pokud s ní zaměstnavatel neuzavře pracovněprávní vztah. Pokud však dojde k uzavření pracovněprávního vztahu, je zaměstnavatel povinen tyto náklady uhradit. V případě, že jde o posouzení zdravotní způsobilosti k práci v noci, hradí prohlídku vždy zaměstnavatel.

Osobní ochranné pracovní prostředky musí zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci bezplatně. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.



1.8. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr, založený na základě pracovní smlouvy, může být rozvázn jen **dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době**. Pracovní poměr na dobu určitou končí **uplynutím sjednané doby**.

a) Dohoda

K uzavření dohody o rozvázání pracovního je potřeba souhlas zaměstnavatele i zaměstnance. Odmítne-li jedna ze stran návrh takové dohody nebo se k návrhu vůbec nevyjádří, nedojde ke skončení pracovního poměru dohodou. Tím se dohoda značně liší od ostatních jednostranných způsobů, jak skončit pracovní poměr (výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době).

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být uzavřena písemně. Byla-li dohoda uzavřena jinak, než písemně, je neplatná. Nicméně, stejně jako u nedodržení písemné formy u pracovní smlouvy, se jedná o neplatnost relativní, a proto bude zapotřebí, aby se této neplatnosti účastník dovolal, a to nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Proto, pokud zaměstnavatel sdělí zaměstnanci po telefonu, že zítra už do práce chodit nemusí, a zaměstnanec s tímto vyjádří souhlas, jde svým způsobem o rozvázání pracovního poměru dohodou a sjednaným koncem pracovního poměru zítra. Jestliže takovéto ukončení bude zaměstnanec akceptovat i v následujících dnech a týdnech, je pracovní poměr skončený i přes zjevnou absenci písemné formy. Pokud by si však zaměstnanec po pár dnech uvědomil, že u zaměstnavatele skončit nechce (např. si nenašel novou práci), má možnost ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, obrátit se s žalobou pro neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou na soud, a s touto žalobou bude zcela jistě úspěšný.

Z předchozího odstavce vyplývá, jaké náležitosti musí dohoda o skončení pracovního poměru mít. Jsou jimi vzájemná shoda na skončení pracovního poměru a sjednání dne, ke kterému pracovní poměr skončí. Tento den přitom v dohodě



nemusí být určen jen přímým časovým údajem (datem), ale může být stanoven i jinou skutečností, o které víme jistě, že někdy v budoucnu nastane (např. dobou skončení určitých prací nebo uplynutím mateřské dovolené).

Povinnou náležitostí dohody není důvod rozvázání pracovního poměru. Dohodu lze proto uzavřít i bezdůvodně. Na druhou stranu však ničemu nebrání, aby si účastníci dohody důvod rozvázání pracovního poměru v dohodě uvedli.

Pokud byla podepsána pod tlakem nebo výhrůžkami, můžete se cítit zneužitý/á a můžete se obrátit na soud. Ten může rozhodnout, že dohoda je neplatná, pokud prokážete, že jste ji podepsal/a bez svobodné vůle. Neplatnost můžete uplatnit pouze do 2 měsíců od data, kdy měl pracovní poměr skončit.

b) Výpověď

Výpověď z pracovního poměru je jednostranné pracovněprávní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele adresované druhé straně, jehož smyslem je rozvázání pracovního poměru s výpovědní dobou. Oproti dohodě o rozvázání pracovního poměru se tak liší zejména tím, že s výpovědí nemusí druhá strana vyslovit souhlas.

Výpovědí může být rozvázn pracovní poměr na dobu určitou i neurčitou.

Výpověď **musí být písemná**, jinak se k ní nepřihlíží. Zákoník práce je v tomto ohledu přísnější, než u nedodržení písemné formy u pracovní smlouvy, kdy se jedná o pouhou relativní neplatnost. Pojem „nepřihlíží se k ní“ zde znamená, že pokud by výpověď zaměstnavatele či zaměstnance nebyla písemná, hledí se na ni, jako by vůbec nebyla podána a není potřeba činit další kroky (dovolání se neplatnosti).

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď **jen ze zákonem stanoveného důvodu**, přičemž tento důvod musí ve výpovědi jasně vymežit, aby ho nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí zaměstnavatel dodatečně změnit. Zákoník práce obsahuje pouze osm důvodů, které opravňují



zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď. Těmito důvody jsou:

- 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.
- d) **Nesmí-li zaměstnanec** podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, 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 vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **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 zákoníku práce.

Zaměstnavatel nicméně **nesmí** až na výjimky **dát zaměstnanci výpověď**, je-li zaměstnanec v tzv. **ochranné době**. Zaměstnanec je v ochranné době zejména, je-li v dočasné pracovní neschopnosti (tzn. na nemocenské), nebo je-li zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou. Pokud byla zaměstnanci výpověď dána před počátkem ochranné doby tak, že by uplynula v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává, a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Výjimkou je, pokud si zaměstnanec nemoc úmyslně způsobil nebo byla způsobena v důsledku opilosti či zneužití návykových látek.

Zaměstnanec může učinit výpověď **z jakéhokoliv důvodu** nebo i **bez uvedení důvodu**. Aby proto bylo zřejmé, že snahou zaměstnance je ukončit pracovní poměr výpovědí a nikoliv například okamžitým zrušením pracovního poměru, postačí, bude-li zřejmé, že výpovědí sleduje skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby.

Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a musí činit nejméně 2 měsíce (výpovědní doba se zkracuje na jeden měsíc, pokud zaměstnanec poruší pracovní kázeň nebo nesplní zákonné předpoklady či požadavky zaměstnavatele pro výkon práce). Výpovědní doba začíná platit již dnem doručení druhé straně. Proto, byla-li výpověď zaměstnance doručena zaměstnavateli 10.3., výpovědní doba začíná běžet již od tohoto dne.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného pod písm. a/ až c/ (tj. rušení či přemístění zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance), nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele **odstupné**, jehož výše se odvíjí od průměrného výdělku zaměstnance a doby, po kterou pro zaměstnavatele pracoval. V případě, že pra-



covní poměr byl kratší než 1 rok, pak se jedná 1násobek průměrného výdělku; pracovní poměr 1-2 roky = 2násobek průměrného výdělku; delší než 2 roky = 3násobek průměrného výdělku. Zaměstnanec, který podá výpověď z vlastní vůle, nemá nárok na odstupné. Pokud byl zaměstnanec propuštěn pro soustavné méně závažné porušování pracovních povinností nebo došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, pak zaměstnanec rovněž nemá právo na odstupné. Nárok na odstupné či jinou kompenzaci při uplynutí pracovního poměru na dobu určitou není.

Zaměstnanci, kteří ukončí pracovní poměr kvůli dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti (např. kvůli pracovnímu úrazu či nemoci z povolání), nově obdrží zvláštní náhradu. Ta bude hrazena ze zákonného pojištění zaměstnavatele a odpovídat 12násobku průměrného měsíčního výdělku.

c) Okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnavatel může výjimečně zrušit pracovní poměr **okamžitě**, a to jen tehdy:

- pokud byl 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 nicméně **nesmí**, i kdyby k tomu měl důvod, okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Rovněž **zaměstnanec** může pracovní poměr **okamžitě** zrušit, avšak jen z těchto důvodů:



- podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **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.

Pokud zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr důvodně, je oprávněn se po zaměstnavateli domáhat doplacení průměrného výdělků za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Okamžité zrušení musí být provedeno písemně, řádně doručeno adresátovi a musí obsahovat přesně vymezené důvody, aby je nebylo možno zaměnit s jinými ani dodatečně měnit. Právě okamžik **doručení je zde velmi důležitý, neboť doručením okamžitého zrušení pracovního poměru tento pracovní poměr ruší, a to i kdyby v listině bylo uvedeno jiné datum zrušení pracovního poměru.**

d) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Byla-li v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba, je možné, aby byl pracovní poměr zaměstnavatelem nebo zaměstnancem zrušen ještě v průběhu této zkušební doby. K takovému zrušení se nevyžaduje žádný důvod, pracovní poměr může být zrušen i bezdůvodně. Pouze zaměstnavatel nesmí takto zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (nemocenské) zaměstnance.

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se ke zrušení nebude přihlížet. Pracovní poměr skončí doručením tohoto zrušení, není-li v něm uveden den pozdější, čímž se mimo jiné liší od okamžitého zrušení pracovního poměru, u kterého se pracovní poměr vždy ruší dnem doručení.

Nežádá, kdy se stává, že jeden z účastníků se nechce smířit s ukončením pracovního poměru (nejčastěji pro nesouhlas s danou výpovědí) a ukončení či zrušení pracovního poměru považuje za neplatné. V takovém případě je možné se žalobou na neplatnost obrátit na příslušný soud, a to ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

2. PRÁVNÍ VZTAHY ZALOŽENÉ DOHODAMI O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Kromě pracovní smlouvy je možné také uzavřít **dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce.**

V dohodách o pracích mimo pracovní poměr **není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci týdenní pracovní dobu** ani mu určit počátek a konec směn. Zaměstnanec obvykle rozhoduje sám, kdy činnost nebo úkol splní.

Zaměstnanci vykonávající činnost na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemají oproti zaměstnancům v pracovním poměru (na základě pracovní smlouvy) nárok na dovolenou, na odstupné nebo na příplatky za práci přesčas nebo za práci v noci, sobotu či neděli.

Výpovědní lhůta u dohod konaných mimo pracovní poměr činí 15 dnů.

2.1. DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

- musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Platí zde totéž, co u pracovní smlouvy,
- rozsah práce nesmí být větší než **300 hodin v kalendářním roce,**
- podstatnou částí dohody o provedení práce je **uvedení doby, na kterou se dohoda uzavírá.** Obvykle je v dohodě dále specifikován pracovní úkol nebo činnost



a také předpokládaný rozsah práce (nejvýše 300 hodin). Dohoda zpravidla obsahuje také místo výkonu práce a sjednanou odměnu.

2.2. DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

- musí být uzavřena **písemně**, jinak je neplatná. Platí zde totéž, co u pracovní smlouvy,
- rozsah práce v průměru nesmí překročit **polovinu normální pracovní doby** (nejčastěji **20 hodin** týdně),
- na rozdíl od dohody o provedení práce je **podstatnou součástí** dohody ujednání o sjednané práci, kterou má zaměstnanec vykonávat, sjednaný **rozsah pracovní doby** a **doba**, na kterou se dohoda uzavírá.

3. DISKRIMINACE

Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Právo na zaměstnání nelze občanovi odepřít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, manželského a rodinného stavu, politického nebo jiného smýšlení. Pokud by Vás zaměstnavatel nepřijal, tak Vám to nemůže odůvodnit tím, že jste např. žena nebo muž.

Podle zákoníku práce mají zaměstnanci za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty nárok na stejnou mzdu u téhož zaměstnavatele.

4. TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ

Zákoník práce poskytuje řadu dalších práv a způsobů ochrany, které souvisí s těhotenstvím a rodičovstvím. Můžeme je rozdělit do několika kategorií.



Nástup do práce

Obecně řečeno zaměstnavatel nesmí při výběru uchazečky o práci brát v úvahu, zda je těhotná, popřípadě zda kojí nebo má děti. Pokud se však jedná o práce, které jsou těmto zaměstnankyním zakázány (viz dále), může takovou uchazečku oprávněně odmítnout.

Zvláštní ochrana těhotných, kojících a matek do 9. měsíce po porodu

Pokud zaměstnankyně koná nevyhovující práci, je zaměstnavatel povinen ji převést na jinou práci, konkrétně se jedná o:

- zakázané práce – například s vysokou svalovou zátěží,
- práce, které podle lékaře ohrožují těhotenství nebo mateřství (například při rizikovém těhotenství).
- Seznam zakázaných prací a pracovišť je uveden ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví č. 180/2015 Sb.

Pokud tyto zaměstnankyně konají práci v noci, mohou žádat o zařazení na denní práci. Zaměstnavatel musí vyhovět.

Při převedení na jinou práci může dojít ke snížení příjmu zaměstnankyně. V takovém případě rozdíl nahrazuje vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, který poskytuje OSSZ a o který se žádá přes zaměstnavatele.

Zvláštní ochrana rodičů

Platí omezení pracovních cest. Zaměstnanci smí být vysíláni na pracovní cesty pouze se svým souhlasem a musí souhlasit s každou jednotlivou pracovní cestou. Zákoník práce poskytuje zaměstnancům i další právo, a to žádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, odmítnout může pouze pro vážné provozní důvody. Lze zmínit



i pracovní volno v souvislosti s doprovodem dítěte k lékaři (do zdravotnického zařízení) kvůli vyšetření nebo ošetření pro náhlé onemocnění nebo úraz. Pracovní volno zaměstnanci přísluší po nezbytně nutnou dobu, maximálně však jeden den. Náleží za něj náhrada mzdy.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zde neplatí žádné zvláštní omezení, ale nesmí být motivováno diskriminací. Pokud by zaměstnavatel zrušil pracovní poměr těhotné zaměstnankyně ve zkušební době právě kvůli tomu, že je těhotná, jednalo by se o nepřípustnou diskriminaci a takové zrušení by bylo neplatné.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru není nijak omezena.

Pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance pak rovněž neplatí žádné zvláštní omezení.

5. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Zaměstnanci bezpečnostních sborů jsou zaměstnání podle Zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a jejich pracovní poměr se neřídí zákoníkem práce. Z toho vznikají rozdíly, např. v případě nemocenské mají příslušníci bezpečnostních sborů nárok na celý služební příjem bez jakéhokoliv krácení (tedy 100 % platu). Oproti zaměstnancům dle zákoníku práce, kteří v případě nemocenské pobírají 60 % výdělku. Dále při přijetí do služebního poměru činí délka zkušební doby 6 měsíců (zaměstnanci dle zákoníku práce mají 3 měsíce). Služební poměr příslušníka bezpečnostních sborů (např. policista) končí dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž příslušník dovršil věk 65 let. U zaměstnanců, kteří se řídí zákoníkem práce, je další setrvání v práci na vzájemné domluvě se zaměstnavatelem. V případě nespokojenosti s pracovními podmínkami příslušníci bezpečnostních sborů nemají právo na stávku. Základní doba služby příslušníka činí 37,5 hodiny týdně.

6. ÚŘAD PRÁCE, HRUBÁ, ČISTÁ MZDA, ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

Registrace na Úřadu práce v době nezaměstnanosti není povinná, je však vhodné tuto možnost zvážit, a to už jenom z důvodu platby pojistného na zdravotní pojištění. V případě evidence na Úřadu práce totiž platí pojistné na zdravotní pojištění za uchazeče stát.

Také podpora v nezaměstnanosti je vázaná na registraci uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce. Do evidence uchazečů, která slouží k vyhledávání vhodného zaměstnání, se občan (bývalý zaměstnanec) musí přihlásit na základě podané žádosti o zprostředkování zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou je uznána dočasně neschopnou práce. Podpora v nezaměstnanosti je určena lidem, kteří aktivně hledají zaměstnání a splnili podmínku povinné doby důchodového pojištění v minimální délce 12 měsíců během posledních 2 let. V době pobírání podpory v nezaměstnanosti, není možné mít uzavřenou dohodu o pracovní činnosti nebo jinou pracovní smlouvu.

Jestliže uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání, přizná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností. Pokud uchazeč o zaměstnání dostal odstupné, nárok na podporu se neodkládá. Nejste znevýhodněni za to, že jste dostali od zaměstnavatele finanční kompenzaci, za ztrátu zaměstnání. Délka podpůrní doby pro získání podpory závisí na věku: do 52 let je to 5 měsíců, mezi 52–57 lety 8 měsíců a nad 57 let 11 měsíců. Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu poskytování starobního důchodu. Během prvního období dosahuje podpora 80 % čistého průměrného výdělku, během druhého období 50 % a do konce podpůrní doby 40 %. Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání.



Zdravotní pojištění je povinné a hradí se z něho náklady na zdravotní péči. Pokud jste nezaměstnaní a evidováni na Úřadu práce, hradí toto pojištění stát. Ze sociálního pojištění jsou hrazeny důchody, nemocenská a podpora v nezaměstnanosti.

V případě, že je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 % z redukovaného denního vyměřovacího základu za prvních 30 dní dočasné pracovní neschopnosti. Od 31. dne se dávka počítá jako 66 % redukovaného DVZ a od 61. dne jako 72 % redukovaného DVZ. Prvních 14 dnů vyplácí zaměstnavatel, poté Okresní správa sociálního zabezpečení.

