

Zdeněk Schmied, Jaroslav Jakubka

Zákoník práce 2013

s výkladem



- ▶ výklad změn platných od 1. 1. 2013
- ▶ vybrané výkladové problémy
- ▶ aplikace některých významných změn v praxi
- ▶ flexibilita v pracovněprávních vztazích a ochrana zaměstnanců
- ▶ obsahuje převodní můstek k novele č. 365/2011 Sb.





Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude trestně stíháno.

Zákoník práce 2013 – s výkladem

Právní stav k 1. 1. 2013

V předkládané publikaci najdete seznámení se změnami, které se promítaly do zákoníku práce po dni 1. 1. 2012 novelami č. 375/2011 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 399/2012 Sb. Úplné znění uvozuje výklad nejčastějších problémových oblastí zákoníku práce s promítnutím přijatých nejvýznamnějších věcných změn.

Účinnost jednotlivých ustanovení zákona je odlišena různým typem písma.

Tučný text – účinnost od 1. 1. 2013 (netýká se nadpisů).

Veškeré práce na této publikaci probíhaly s maximální snahou o přesnost textu, považujeme však za důležité upozornit, že **právně závazný je pouze text publikovaný ve Sbírce zákonů**.

Zákoník práce 2013 – s výkladem

Právní stav k 1. 1. 2013

Mgr. Zdeněk Schmied, JUDr. Jaroslav Jakubka

TIRÁŽ TIŠTĚNÉ PUBLIKACE:

Vydala GRADA Publishing, a.s.

U Průhonu 22, Praha 7, jako svou 5 068. publikaci

Odpovědná redaktorka Ing. Michaela Průšová

Realizace obálky Vojtěch Kočí

Zlom Jan Šístek

Počet stran 104

Čtrnácté vydání, Praha 2000, 2001, 2002, 2003, 2004,

2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013

Vytiskly Tiskárny Havlíčkův Brod, a.s.

© GRADA Publishing, a.s., 2013

ISBN 978-80-247-4628-9

GRADA Publishing: tel.: 234 264 401, fax: 234 264 400, www.grada.cz

ELEKTRONICKÉ PUBLIKACE:

ISBN 978-80-247-8297-3 (ve formátu PDF)

ISBN 978-80-247-8300-0 (ve formátu EPUB)

Obsah

Stav pracovněprávní legislativy k 1. lednu 2013	5
Vybrané výkladové problémy zákoníku práce ve znění změn k 1. 1. 2013	7
Závěr	27
Přehled mezinárodních dokumentů – směrnice Evropské unie a úmluvy Mezinárodní organizace práce vztahující se k zákoníku práce	28
Přehled členění zákoníku práce	30
Úplné znění zákoníku práce č. 262/2006 Sb.	34
Příloha k zákonu č. 262/2006 Sb.	99
Převodní můstek k novele zákoníku práce	101

Stav pracovněprávní legislativy k 1. lednu 2013

Právě uplynulý rok 2012 byl rokem ověřování mimořádně velkého množství zásadních a významných, zejména věcných, ale i legislativně technických změn v celé řadě právních předpisů spadajících do působnosti resortu práce a sociálních věcí. Tyto změny se promítly nejenom v soukromoprávní úpravě pracovněprávních vztahů v rámci **zákoníku práce**, a to především jeho „velkou novelou“ provedenou **zákonem č. 365/2011 Sb.**, ale také v oblasti veřejnoprávní úpravy, kde se jednalo především o změny na úseku **zaměstnanosti a inspekce práce zákonem č. 367/2011 Sb.** (novelizace zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce). Změny na úseku zaměstnanosti byly zaměřeny především na **úsporná opatření v oblasti veřejných výdajů** (tedy v oblasti pasivní politiky zaměstnanosti) a na **účinnější kontrolu a postih všech forem výkonu nelegální práce**.

S ohledem na účel a obsah této publikace, kterým je **právní úprava v zákoníku práce ve znění účinném k 1. 1. 2013**, bude komentář k tomuto právnímu předpisu zaměřen téměř výhradně na **zásadnější změny**, jejichž účinnost nastala v období od 1. lednu 2012 do 1. ledna 2013, a **výbrané výkladové problémy – vše především v souvislosti s „velkou novelou zákoníku práce“**.

1. Stručný přehled novelizací zákoníku práce v roce 2012 a k 1. 1. 2013:

a) zákonem č. 364/2011 Sb. – s účinností od 1. 1. 2012:

Tímto zákonem byl zcela nahrazen identický obsah předchozího Ústavním soudem k 31. prosinci 2011 zrušeného zákona č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, a kterým byla již k 1. 1. 2011 přímo novelizována též některá ustanovení zákoníku práce. Na jeho základě došlo k dočasnému **prodloužení období poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě zaměstnance**, a to z původních 14 na prvních 21 dnů trvání těchto sociálních událostí (opatření je stanoveno pro dobu od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013), a dále byla stanovena výhradně **pisemná forma dohody o provedení práce**. V souvislosti se snížením výdajů na odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě bylo změněno ust. **§ 123 odst. 6** tak, že zmocňuje vládu stanovit nařízením vlády okruh zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy (tzv. **pásmové odměňování**). Původní zákonné zmocnění, podle něhož vláda stanoví okruh zaměstnanců, s nimiž může zaměstnavatel **sjednat plat pevnou měsíční částkou**, bylo nahrazeno právní úpravou tohoto institutu zařazenou v **§ 122 odst. 2** zákoníku práce.

Jedinou významnější věcnou změnou v srovnání s původním zněním zrušeného zákona č. 347/2010 Sb. se stal **nový institut tzv. kompenzace promítnutý do § 44b zákona o zaměstnanosti**. Kompenzace se týká uchazečů o zaměstnání, jimž při skončení pracovního poměru před jejich zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vzniklo právo na odstupné podle **§ 67** zákoníku práce, avšak odstupné jim nejpozději v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru zaměstnavatelem vyplaceno nebylo. Napravuje se tak stav, kdy z důvodu pouhé existence právního nároku na odstupné se zaměstnanci ze zákona odkládá poskytování podpory v nezaměstnanosti (zpravidla o dobu tří měsíců

odpovídající minimálnímu násobku odstupného), a to i v případě, kdy odstupné vyplaceno nebylo. Úřad práce v takovém případě přízná uchazeči kompenzaci ve výši 65 % průměrného měsíčního výdělku za dobu od jeho zařazení do evidence uchazečů do uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného podle jiného právního předpisu. O vyplacení kompenzace a o její výši informuje krajská pobočka Úřadu práce do 3 pracovních dní ode dne nabytí právní moci rozhodnutí zaměstnavatele, u něhož zaměstnanec právo na odstupné vzniklo. Kompenzaci je zaměstnavatel povinen Úřadu práce uhradit do 10 pracovních dnů od doručení informace, a to i v případě, že dlužné odstupné již vyplatil.

b) zákonem č. 365/2011 Sb. – „velká novela“ zákoníku práce – s účinností k 1. 1. 2012:

Svým rozsahem i významem přesahující dřívější dílčí novelizace zákoníku práce, k nimž postupně docházelo po nabytí jeho účinnosti v době od 1. 1. 2007 (snad s výjimkou jen tzv. „technické novelizace“ zákonem č. 362/2007 Sb. a důsledků vyplývajících z nálezů Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb.), představovala v pořadí již 21. novelizace, označovaná někdy jako tzv. „**velká novela zákoníku práce**“, provedená **zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony**. Tato novela zásadním způsobem zasáhla do předchozí právní úpravy a **sledovala zejména tento účel:**

- důsledně promítnutí závěrů obsažených v nálezů Ústavního soudu z 12. března 2008, vyhlášeného ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., do zákoníku práce, především s důrazem na **princip subsidiarity** – tedy podpůrné působnosti občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích,
- naplnění úkolů a cílů obsažených v Programovém prohlášení vlády České republiky ze dne 4. srpna 2010, které by měly směřovat především k **větší flexibilitě** pracovněprávních vztahů,
- rozšíření smluvní volnosti akcentací obecného principu **autonomie vůle** účastníků základního pracovněprávního vztahu – zaměstnavatele a zaměstnance při zachování nezbytné míry **ochrany** zaměstnance,
- provedení řady zásadních **věcných změn** v pracovněprávní úpravě vycházejících jednak z návrhů odborné skupiny pro přípravu novely zákoníku práce již v roce 2009, jednak z požadavků aplikační praxe a
- legislativně technické **zpracování díkce** řady zákonných ustanovení ke zdůraznění jejich kogentní povahy za účelem odstranění pochybností o povaze těchto ustanovení z hlediska vyloučení možnosti odchýlení.

Uvedenou novelou se do zákoníku práce promítly od 1. ledna 2012 tyto **nejvýznamnější věcné změny:**

- **vymezení základních zásad** pracovněprávních vztahů, jako obecných interpretačních pravidel normativního charakteru, a redefinice pojmu závislá práce oddělením základních pojmových znaků od podmínek, za nichž musí být závislá práce vykonávána,
- vyloučení těch právních **institutů občanského práva**, které pro pracovněprávní vztahy nelze použít, a zvláštní úprava **neplatnosti právních úkonů**, především pro nedostatek písemné formy,

- v oblasti **zkušební doby** a podmínek pro sjednávání a opakovaně uzavírání pracovního poměru na **dobu určitou**,
- obnovení institutu **dočasného přidělení** zaměstnance k jinému zaměstnavateli a rozšíření okruhu **výpovědních důvodů**,
- diference výše **odstupného** v závislosti na počtu odpracovaných let u zaměstnavatele a obnovení tzv. **moderačního práva soudu** snížit náhradu mzdy příslušející zaměstnanci z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru,
- zvýšení maximálního **limitu počtu hodin** na dohodu o provedení práce ze 150 na 300 hodin v kalendářním roce a s tím související podrobení této dohody **odvodu pojistného** na sociální a zdravotní pojištění za specifických podmínek stanovených v § 7a zákona o nemocenském pojištění,
- zpružnění institutů **pružné pracovní doby a konta pracovní doby**,
- rozšíření možnosti sjednání mzdy a stanovení platu s přihlédnutím k případné **práci přesčas**,
- rozšíření okruhu potenciálních příjemců **náhrady odměny z dohod** o pracích konaných mimo pracovní poměr v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény v souvislosti s rozšířením okruhu pojištěných zaměstnání podle zákonů o nemocenském pojištění, důchodovém pojištění a všeobecném zdravotním pojištění,
- změna postupu v **určování dovolené** při současném zrušení dosavadní úpravy dvojího režimu čerpání dovolené, zániku práva na dovolenou jejím nevyčerpáním a zrušení možnosti „proplatit“ nevyčerpanou dovolenou v jiných případech než výhradně jen při skončení pracovního poměru,
- změna podmínek pro sjednávání **konkurenční doložky** a snížení minimální výše peněžitého vyrovnání,
- nová úprava možnosti **skončení pracovního poměru** zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Výše uvedený **výčet změn není úplný**. Proto nejen o těchto, ale i o dalších změnách zákoníku práce vyplývajících z této dosud nejvýznamnější novely, je podrobněji pojednáno v následujícím komentáři k vybraným výkladovým problémům zákoníku práce.

Při zvažování možných variant změn, které by i do budoucna měly permanentně směřovat k **větší flexibilitě pracovněprávních vztahů při současném zajištění potřebné míry ochrany zaměstnance**, jako slabší smluvní strany v těchto právních vztazích (tzv. princip „flexibilitoty“), bude nezbytné brát v úvahu reálný stav našeho pracovního práva a přihlížet k názorům a postojům sociálních partnerů – tedy zástupců zaměstnavatelů i zaměstnanců. Zejména však bude nutno některé instituty dosavadní pracovněprávní úpravy přizpůsobit novému občanskému zákoníku, který má nabýt účinnosti dnem 1. ledna 2014.

c) zákonem č. 367/2011 Sb. – s účinností od 1. 1. 2012:

Tento zákon, kterým byl především podstatně novelizován zákon o zaměstnanosti a též zákon o inspekci práce, zasáhl též do právní úpravy zákoníku práce, v němž byl **zrušen v § 48 odstavec 5** ukládající zaměstnavateli povinnost písemně oznámit Úřadu práce rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením.

d) zákonem č. 466/2011 Sb. – s účinností od 30. 12. 2011:

Zákonem byl zrušen zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních, což se promítlo do zákoníku práce **v § 109 odst. 3 zrušením písmene f)**, v němž byla tato zařízení pro účely odměňování zaměstnanců platem uvedena.

e) zákonem č. 375/2011 Sb. – s účinností od 1. 4. 2012:

V souvislosti s nabytím účinnosti zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách rovněž k 1. 4. 2012 se v zákoníku práce mění v příslušných ustanoveních terminologie v zásadě tak, že dosavadní pojem „závodní preventivní péče“ se nahrazuje pojmem „**pracovnělékařské služby**“.

f) zákonem č. 167/2012 Sb. – s účinností od 1. 7. 2012:

V souvislosti se změnou zákona o archivnictví a spisové službě se v § 335 odst. 2 až 4 a § 337 odst. 2, 4 a 5 zákoníku práce v oblasti právní úpravy doručování písemností zavádí pojem „**zaručený elektronický podpis**“.

K 1. lednu 2013 nabývají účinnosti ještě 3 dílčí novely zákoníku práce provedené:

g) zákonem č. 385/2012 Sb.,

jmž se rozšiřuje dosavadní okruh zaměstnanců s právem na dodatkovou dovolenou podle § 215 zákoníku práce o zdravotnické pracovníky, kteří vykonávají v rozsahu alespoň poloviny stanovené týdenní pracovní doby činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby,

h) zákonem č. 396/2012 Sb.,

kterým se v souvislosti se změnou občanského soudního řádu doplňuje § 147 odst. 2 zákoníku práce ohledně výkonu rozhodnutí (exekuce) srážkami ze mzdy,

i) zákonem č. 399/2012 Sb.,

kterým se v souvislosti se zavedením důchodového spoření doplňuje zákoník práce v ust. § 147 odst. 1 a § 356 odst. 3 o pojistné na toto důchodové spoření.

Naproti tomu k 1. 1. 2013 nedošlo k navrhovanému zrušení zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců a účinnost tohoto zákona byla opětovně odložena o 2 roky – tedy k 1. 1. 2015. V důsledku tohoto řešení nedošlo v zákoníku práce j žádným změnám ohledně úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a tato ustanovení jsou nadále ponechána jako přechodná do doby nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců.

Vybrané výkladové problémy zákoníku práce ve znění účinném k 1. 1. 2013 (původní text aktualizovaný podle právního stavu účinného k 1. lednu 2013)

1. Povaha a základní principy pracovněprávní úpravy v zákoníku práce a vztah k občanskému zákoníku

Pracovní právo je právem soukromým. Základním právním předpisem pracovního práva je **zákoník práce**, ale i další právní předpisy. Rozhodující pro aplikaci pracovněprávních předpisů je skutečnost, zda fyzická osoba vykonává **závislou práci** ve smyslu její definice vyjadřující její základní pojmové znaky uvedené v § 2 odst. 1 zákoníku práce, a to za podmínek stanovených v odstavci 2. Rozhodujícími rozlišovacími znaky k posouzení, zda jde v konkrétním případě o výkon závislé práce, jsou, zda je činnost (práce) vykonávána zaměstnancem **osobně, ve vztahu nadřízenosti** zaměstnavatele a **podřízenosti** zaměstnance, **jménem zaměstnavatele** a podle jeho **pokynů**. Vyznačuje-li určitá činnost (práce) konaná fyzickou osobou pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu **znaky závislé práce**, musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a právní a ekonomickou odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. **Závislou práci lze vykonávat výlučně v základním pracovněprávním vztahu** (§ 3) – tedy v pracovním poměru, na základě dohody o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti. V případě, že činnost (práce) nemá charakter závislé práce, je možné tuto činnost neprovozovat vlastními zaměstnanci, ale zajistit ji jinak (dodávkou, subdodávkou, příkazní smlouvou), kdy vzájemný vztah již nebude vztahem pracovněprávním, ale půjde o vztahy podle občanského nebo obchodního zákoníku.

Zákoník práce obsahuje především zvláštní právní úpravu vztahů při výkonu závislé práce a stanovení základní pravidla, podle nichž se lze odchýlit od ustanovení tohoto zákona na základě zásady „**je dovoleno vše, co zákon nezakazuje**“. Pracovní právo však upravuje nejen práva a povinnosti subjektů pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce, ale i některé související právní vztahy (§ 1). Jde o právní **vztahy kolektivní povahy**, které souvisejí-li s výkonem závislé práce a jsou tudíž rovněž pracovněprávními vztahy, nebo některé **vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů** a nově též o **úpravu některých jiných práv a povinností zaměstnanců při dodržování režimů dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některých sankcí za jeho porušení** [§ 1 písm. e)].

Obecným právním předpisem, který je třeba aplikovat subsidiárně pro pracovněprávní vztahy, je **občanský zákoník**. Ten je třeba použít vždy, pokud zákoník práce příslušnou věc v oblasti pracovněprávních vztahů neupravuje, avšak zásadně jen v souladu se **základními zásadami pracovněprávních vztahů** (§ 1a a § 4 zákoníku práce). Z důvodu nezbytného vymezení zákoníku práce vůči subsidiární možnosti použití občanskému zákoníku a k zajištění zákonné ochrany v pracovněprávních vztazích stanoví zákoník práce v § 4a, kterých ustanovení občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy **použít nelze**, jako například ustanovení o zadržovacím právu, o postoupení pohledávky, smluvní pokutě, která smí být dohodnuta jen, stanoví-li to zákoník práce (viz pouze § 310 o konkurenční doložce).

Novela zákoníku práce stanovila **základní zásady pracovněprávních vztahů**, jako obecná interpretační (výkladová) pravidla normativního charakteru, k nimž je třeba vždy přihlídnout při aplikaci jednotlivých ustanovení nejen zákoníku práce, ale též při subsidiárním používání občanského zákoníku.

Tyto zásady jsou formulovány na čelném místě zákoníku práce – v § 1a a jsou jimi zejména:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance;
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce;
- spravedlivé odměňování zaměstnance;
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele;
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

K 1. lednu 2012 byla v zákoníku práce v části první hlava III (§ 13 až 15) **zrušena**. Základní zásady pracovněprávních vztahů (nejobecnější principy) byly proto formulovány v § 1a (viz výše). Některé z dříve uvedených „zásad“ byly spíše vyjádřením obecných principů soukromoprávní úpravy (vyplývají přímo z občanského zákoníku), a proto je není třeba v zákoníku práce pro pracovněprávní vztahy zvláště upravovat (srov. např. dobrovolnost pracovněprávního vztahu vyjádřená souhlasem obou smluvních stran nebo soulad s dobrými mravy). Jiné z dříve vymezených „zásad“ v nyní již zrušených § 13 až 15, které vyjadřovaly spíše povinnosti, byly systematicky zařazeny do § 346b nebo jsou součástí konkrétní úpravy na jiných místech zákoníku práce (např. povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem – viz § 29 a § 305 odst. 4). Některé povinnosti a pravidla byly přeneseny též do § 34b. Spolu s přeformulováním základních zásad a posílením jejich významu jako základních interpretačních ustanovení normativního charakteru došlo i ke změně systematiky úvodních ustanovení zákoníku práce tak, aby byla lépe vyjádřena důležitost obecných zásad pro aplikaci zákoníku práce a pro výklad jeho jednotlivých ustanovení. Proto po vymezení předmětu úpravy ihned následují základní zásady, po nich pak teprve pravidlo o subsidiaritě občanského zákoníku.

V pracovním právu se uplatňuje převážně **princip smluvní svobody** na úkor státní regulace. Kromě minimálního standardu **ochranného zákonodárství** je pro pracovní právo typická i **forma kolektivního vyjednávání**, přičemž specifickým pramenem práva se tak stává **kolektivní smlouva**. Dalšími **interními normami** zakládajícími práva a povinnosti pak mohou být **vnitřní předpisy zaměstnavatele**. Vnitřní předpis však nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům, neboť k úpravě povinnosti zaměstnance může dojít jen individuální smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§ 4b odst. 2). Většina práv a povinností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem by měla vyplývat ze smluv a „fremních“ norem, které se vztahují jen na zaměstnance toho kterého konkrétního zaměstnavatele. Zákoník práce je pak obecným rámcem těchto smluv. Na pracovněprávní vztahy se **na základě principu subsidiarity používají i ustanovení občanského zákoníku**, a sice tehdy, jestliže zákoník práce použít nelze, nebo jestliže takovéto podpurné použití občanského zákoníku výslovně pro některé případy nevylučuje (§ 4a) – např. ustanovení občanského zákoníku o právu zadržovacím, o postoupení pohledávky.

Zásadním principem pracovního práva je teze „**co není zakázáno, je dovoleno**“. Autonomie vůle účastníků pracovněprávního vztahu vychází z toho, že účastníci mohou do soukromoprávních vztahů vstupovat svobodně a sjednat si většínu práv a povinností, nejsou-li zákonem zakázány. Rozpoznání

typu norem (tedy konkrétních ustanovení), které odchýlí nedovolují, by nemělo způsobovat v praxi problémy, neboť měly být patrně zákazovým nebo příkazovým imperativem např. „je zakázáno“, „nesmí se“, „není dovoleno“, nebo naopak „musí“, „je povinen“. Kromě jednotlivých zakázů nebo příkazů uvedených přímo v textu zákona výslovně (např. v § 34b) je zákaz „odchýlení se“ uveden v taxativním výčtu ustanovení § 363 zákoníku práce. Zde jsou vyjmenována ustanovení, od nichž je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Jedná se o harmonizační ustanovení, jimiž se do právního řádu implementovalo právo Evropské unie, obsažené ve Směrnicích Evropského společenství. **Odchýlení je v těchto případech možné pouze ve prospěch zaměstnance**, neboť se jedná o minimální míru ochrany zaměstnance, která odchýlením v jeho prospěch nebude narušena. Prospěch zaměstnance lze posuzovat **obecně nebo individuálně**. Judikatura vychází z toho, že určité odchýlení od daného institutu není možno chápat jako prospěšné obecně (podle toho, co se okolo zaměstnance jeví jako jemu prospěšné), protože se pohybujeme v oblasti práva soukromého. Proto je třeba posuzovat možné odchýlení od právní úpravy ad hoc, čili vychází se z principu smluvní volnosti, posouzení prospěchu je závislé na vůli a rozhodnutí zaměstnance. Takováto vůle či rozhodnutí nesmí však směřovat k obcházení zákona a jeho jednotlivých ustanovení. V této souvislosti je třeba připomenout, že ne pro všechna ustanovení vyjmenovaná v § 363 platí, že se od nich lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance, protože prospěch zaměstnance by vůbec nenastal (týká se to např. § 39 odst. 2 až 5 o pracovním poměru na dobu určitou nebo § 218 odst. 1 o povinnosti zaměstnavatele určit zaměstnanci čerpání dovolené v tom kalendářním roce, v němž právo na dovolenou vzniklo).

Zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“ nelze realizovat pouhým výčtem zákazových či příkazových ustanovení. Zákoník práce má obecnou povahu a výslovné zákazy či příkazy mohou pokrývat pouze základní principy pracovního práva. Většinu kogentních norem je nezbytné **dovodit z jejich povahy**, kdy zákonodárce dává pomoci interpretačních pravidel najevo, zda jde o právní normy, od nichž se nelze odchýlit. Vychází-li se z **gramatického výkladu**, lze dovodit kogentní povahu právní normy tehdy, je-li z ní patrné, že připouští pouze jediný způsob řešení. Zákon užívá slov „pouze“, „jen“, „výlučně“ atd. Jako příklad lze uvést § 3, který umožňuje výkon závislé práce výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními předpisy. Dalším příkladem, kdy z povahy zákoníku práce vyplývá, že se nelze od jednotlivých ustanovení smluvně odchýlit, je tzv. „**mini-max**“. Jedná se o ustanovení, kdy právní úprava slovy „nejméně“ a „nejvýše“ omezuje smluvní zvýšení nebo snížení zákonem uvedených hranice plnění. Právní úprava, zpravidla z důvodu ochrany zaměstnance, omezuje změnu zákonné hranice jedním směrem, přičemž změnu na druhou stranu ponechává bez omezení. Jedná se např. o stanovení minimální délky dovolené, maximálního limitu nařazené práce přesčas nebo počtu hodin, které lze odpracovat na dohodu o provedení práce v kalendářním roce.

Povahu ustanovení je dále třeba zjistit **výkladem smyslu, cíle a účelu** daného ustanovení zákoníku práce. Při tomto výkladu je nezbytné vycházet na straně jedné z **organizační funkce** pracovního práva a na straně druhé z **ochranné funkce** pracovního práva. Při výkladu norem, od nichž se nelze odchýlit, je třeba vycházet i z **základních zásad pracovněprávních vztahů**, které jsou uvedeny v § 1a. Za ustanovení, od nichž se není možné z důvodu jejich povahy odchýlit, je možné považovat i ustanovení upravující **postavení účastníků** – § 6

až § 11 (statusové otázky) a ustanovení upravující **náhradu škody**. Náhrada škody (§ 248 až § 275 a § 365 až § 393) je v pracovním právu řešena zcela specifickým způsobem, který není vhodné narušovat odchýlným ujednáním smluvních stran.

Pro možnosti sjednání či stanovení odchýlných pracovních podmínek a práv zaměstnanců je nezbytné brát v úvahu **zákon o daních z příjmů**. Daňově uznatelné náklady jsou výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud zákon o daních z příjmů nebo zvláštní zákon nestanoví jinak. To ve svém komplexu představuje rozšíření daňové uznatelnosti různých zaměstnaneckých výhod sjednaných či stanovených podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ (zvýšené odstupné nebo odchodné, odměny při různých životních nebo pracovních výročích či při odchodu do důchodu, příspěvky na dopravu do zaměstnání, sociální výpomoci apod.). K takové úpravě jsou podle daňového zákona oprávněny nejen hromadné dokumenty (kolektivní smlouva či vnitřní předpis), ale i dokumenty individuální (pracovní nebo jiné smlouvy, např. manažerské).

V některých případech zaměstnaneckých vztahů při výkonu závislé práce se zákoník práce používá omezeně, pokud to výslovně stanoví, nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy (jiné zákony). Jde především o vztahy vyplývající z **výkonu veřejných funkcí**, o vztahy **členů družstva k družstvu**, jestliže podmínkou členství v družstvu je též pracovní vztah (§ 5 odst. 1 až 3). Pokud jde o některé skupiny zaměstnanců, např. **justiční čekatelle, státní zástupce, úředníky územně samosprávných celků, pedagogické pracovníky, akademické pracovníky vysokých škol, asistenty soudců a asistenty státních zástupců, veřejného ochránce práv, zástupce veřejného ochránce práv, notářské kandidáty, notářské koncipienty, exekutorské kandidáty, exekutorské koncipienty a advokátní koncipienty**, jsou jejich zaměstnanecké vztahy upraveny také jinými právními předpisy než jen zákoníkem práce, aniž by tuto skutečnost musel zákoník práce výslovně stanovovat. Pro praktické potřeby lze shrnout, že **vzájemné vztahy zákoníku práce a zvláštních zákonů** pro jednotlivé druhy povolání či profesí nebo skupiny zaměstnanců jsou postaveny na principu:

- **subsidiarity** (právní vztah se řídí zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy, nestanoví-li zvláštní předpis jinak),
- **delegace** přímé působnosti (právní vztah se řídí zákoníkem práce, pokud to zákoník práce výslovně stanoví, nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy).

2. Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů

Úprava právního **postavení účastníků pracovněprávních vztahů** (subjektů těchto právních vztahů) je v zákoníku práce soustředěna v § 6 až 11, a to jen v nezbytném rozsahu, neboť obecně taková úprava vyplývá z občanského zákoníku (např. subjektivita a jednání právnických osob, omezení či zbavení způsobilosti k právním úkonům, zastupování v pracovněprávních vztazích). Účastníkem pracovněprávních vztahů (smluvní stranou) je zaměstnavatel a zaměstnanec a ve stanovených případech i jiné fyzické či právnické osoby (např. pozůstalí po zaměstnanci, který utrpěl smrtelný pracovní úraz).

Pracovněprávní **způsobilost být zaměstnancem** (tj. mít v pracovněprávním vztahu práva, povinnosti a činit samostatně pracovněprávní úkony) **vzniká** fyzické osobě, není-li zákoníkem práce stanoveno jinak, **dosažením 15 let věku**. Toto pojetí právní subjektivitu zaměstnance v pracovněprávních vztazích

se zásadně liší od pojmu „zletilost“ používaného občanským zákoníkem (§ 8 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník). Podle občanského zákoníku se plně zletilosti dosahuje až dovršením 18. roku věku. Stejně tak i podle zákoníku práce dohodu o odpovědnosti podle § 252 odst. 2 zaměstnanec může uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku.

Zákoník práce **výslovně zakazuje výkon závislé práce (zaměstnávání) fyzických osob ve věku do 15 let nebo osob starších 15 let do skončení povinné školní docházky**. Povinná školní docházka končí skončením vyučovací povinnosti (podle § 24 a § 43 školského zákona zpravidla posledním červnem), nikoliv posledními prázdninami, které ještě ke školnímu roku patří. Takzvaná praxe, která je součástí vyučování na středních a vyšších odborných školách, neprobíhá podle právního režimu zákoníku práce, ale řídí se zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

Zaměstnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu či fyzické osoby v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Zákoník práce výslovně stanoví, že za stát v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z těchto vztahů vykonává příslušná organizační složka státu podle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích. Stát se rovněž v souladu s § 21 občanského zákoníku považuje v oblasti soukromého práva za právnickou osobu. Stát v případech, kdy má postavení právnické osoby, aplikuje soukromoprávní předpisy.

Zastoupení v pracovněprávních vztazích se řídí občanským zákoníkem, a proto není v zákoníku práce výslovně upraveno. Zástupce je oprávněn jednat za jiného jeho jménem. Ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému. Zastupovat jiného zásadně nemůže ten, kdo sám není způsobilý k právnímu úkonu, o který jde, ani ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného. Zastoupení vzniká na základě zákona, nebo rozhodnutí státního orgánu (zákonné zastoupení), anebo na základě dohody o plné moci. Zástupce musí jednat vždy osobně; dalšího zástupce si může ustanovit, jen jestliže je to právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto. I z právních úkonů dalšího zástupce vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému.

Při každém právním úkonu je možné se dát zastoupit jinou fyzickou nebo právnickou osobou. Zmocnitel udělí za tímto účelem plnou moc zmocněnci, v níž může být uveden rozsah zmocněnceva oprávnění. Plnou moc lze udělit i několika zmocněncům společně. Není-li v plné moci udělené několika zmocněncům určeno jinak, musí jednat všichni společně. Překročil-li zmocněnec své oprávnění vyplývající z plné moci, je zmocnitel jeho jednáním vázán jen pokud toto překročení schválil. Neoznámí-li však zmocnitel osobě, se kterou zmocněnec jednal, svůj nesouhlas bez zbytečného odkladu po tom, co se o překročení oprávnění dozvěděl, platí, že překročení schválil. Jestliže překročil zmocněnec při jednání své oprávnění jednat za zmocnitele nebo jedná-li někdo za jiného bez plné moci, je z tohoto jednání zavázán sám, ledaže ten, za koho bylo jednáno, právní úkon dodatečně bez zbytečného odkladu schválí. Při schválení nebo jednání na základě právního úkonu zástupce vznikají právní účinky od samého počátku, čili od učiněného právního úkonu zástupce. Neschválí-li zmocnitel překročení plné moci nebo jednání bez plné moci, může osoba, se kterou bylo jednáno, na zmocněnce požadovat buď splnění závazku, nebo náhradu škody způsobené jeho jednáním.

Zaměstnanec i zaměstnavatel, i když mají plnou způsobilost k právním úkonům, nejsou povinni v pracovněprávních záležitostech činit právní úkony osobně, ale mohou se nechat zastoupit jinou osobou. **Zaměstnanec, který není způsobilý k právním úkonům, musí být zastoupen.** V obou případech zástupce jedná a činí právní úkony jménem zastoupeného a ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému. K zastupování je třeba plné moci, nebo rozhodnutí soudu. Plná moc se uděluje na základě smlouvy vyžadující projev vůle jak zastoupeného, tak zástupce. **Zákoník práce však výslovně vylučuje, aby za zaměstnance, jehož způsobilost k právním úkonům byla omezena, nebo který byl této způsobilosti zbaven, uzavřel jeho zástupce dohodu o odpovědnosti** (§ 252 a 255).

Občanský zákoník upravuje vedle zastoupení na základě plné moci i zastoupení na základě rozhodnutí státního orgánu a na základě zákona. Zastoupení na základě rozhodnutí státního orgánu a na základě zákona označuje občanský zákoník **zákonným zastoupením**.

V návaznosti na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) upravuje zákoník práce oblast rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace v pracovněprávních vztazích jen obecně a odkazem na antidiskriminační zákon. Nerovné zacházení mezi zaměstnanci zákon zakazuje výlučně z uvedených diskriminačních znaků, kterými jsou:

- rasa nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství či víra nebo skutečnost, že zaměstnanec je bez vyznání,
- jiný důvod, zejména jazyk, politické či jiné smýšlení, národnost, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociální původ, majetek, rod, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině.

O přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné. Pokud je se zaměstnanci zacházeno nesterajně z jiných důvodů, například z důvodu jejich funkčního postavení u zaměstnavatele, kvalifikace, délky praxe, doby zaměstnání a podobně, nejedná se o nerovné zacházení ve smyslu těchto ustanovení zákoníku práce. Z hlediska praxe je třeba vždy důsledně rozlišovat nerovné zacházení, které se opírá o vymezené diskriminační znaky, a neoprávněné požadavky na „rovnostářství“ vznášené některými zaměstnanci. **Rozlišování z hlediska pracovních pozic zaměstnanců, jejich kvalifikace, výkonnosti, pracovního nasazení atd. je nejen v souladu s právními předpisy, ale je i žádoucí.**

3. Neplatnost právních úkonů

Pracovní právo obecně vychází z principu **relativní neplatnosti právních úkonů**, takže i neplatný právní úkon je třeba považovat za platný, pokud se ten, kdo je tímto úkonem dotčen, neplatností nedovolá. S konečnou platností může o platnosti či neplatnosti právního úkonu a o jeho důsledcích rozhodnout jedině soud.

Pro soukromé právo je typické, že:

- účastníci jsou vybaveni osobní svobodou, autonomií vůle;
- mezi účastníky je rovné postavení (v případě pracovněprávních vztahů však toto platí jen do okamžiku vzniku pracovněprávního vztahu);

- právní normy upravují jen obecná pravidla chování, čímž vytvářejí prostor pro uplatnění svobodné vůle účastníků, přičemž převažují dispozitivní normy chování;
- základním právním nástrojem je dvoustranný právní úkon – smlouva;
- sankce v soukromém právu se neuplatňují především z moci úřední, ale na návrh účastníka, a sankce mají charakter reparační, nikoliv represivní.

Zákoník práce však od ledna 2012 stanoví znovu pro některé vady právních úkonů **absolutní neplatnost**, k níž soud přihlídně i bez návrhu. Pro pracovněprávní úkony, pro něž zákon (nebo dohoda smluvních stran) vyžaduje písemnou formu a tato písemná forma přesto dodržena nebyla, stanoví zákoník práce **neplatnost právního úkonu, avšak s možností dodatečného odstranění vady** (zhojení), a **to ex tunc** (od počátku). Nyní tedy ohledně pracovněprávních úkonů platí:

1.

Podle § 18 zákoníku práce se právní úkon i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá (relativní neplatnost), není-li v § 19 stanoveno jinak. Neplatnosti právního úkonu pro vady jeho obsahu se **nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil**. Neplatnost právního úkonu **nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám**.

2.

Podle § 19 zákoníku práce je právní úkon **absolutně neplatný a soud k neplatnosti přihlídně i bez návrhu, jestliže jde o právní úkon:**

- který učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně;
- který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou;
- který zavazuje k plnění od počátku nemožnému;
- který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů;
- který odporuje dobrým mravům;
- kterými se zaměstnanec předem vzdává svých práv – v praxi může jít o projevy vůle směřující k vyloučení z pracovních práv zaměstnance;
- k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to výslovně stanoví tento zákon – např. vydání pracovního řádu u zaměstnavatele, kde působí odborová organizace; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo (např. projednání výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem nebo projednání, zda se jedná o neomluvenou absenci zaměstnance).

3.

Podle § 20 zákoníku práce je právní úkon **stížen neplatností, nebyla-li dodržena jeho písemná forma stanovená zákonem nebo dohodou smluvních stran**. Jde-li o **dvoustranný právní úkon** (např. dohoda o rozvázání pracovního poměru, dohoda o odpovědnosti, dohoda o zkušební době, konkurenční doložka), který měl být učiněn v písemné formě, a nestalo-li se tak, je **neplatný, ledaže smluvní strany vadu dodatečně odstraní**. Trpí-li nedostatkem písemné formy dvoustranný právní úkon, **jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah** (pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, dohoda o změně obsahu pracovní smlouvy), platí navíc, že je **možné se neplatnosti**

dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním. Pro dvoustranné právní úkony, s výjimkou kolektivní smlouvy, tedy z důvodu nedodržení zákonem předepsané písemné formy je stanovena jejich neplatnost, avšak **s možností dodatečného odstranění této vady** (konvalidace) z vůle účastníků shodně projevéné v písemné formě. Tomu je třeba rozumět tak, že smluvním stranám se umožňuje, aby kdykoli později původní vadu spočívající v nedostatku písemné formy dodatečně odstranily, a to v písemné formě; jinými slovy jde o dodatečné schválení absolutně neplatného pracovněprávního úkonu tím, že smluvní strany svoji vůli, nejprve vyjádřenou jen ústně nebo konkludentně, dodatečně projeví písemně, čímž bude vada pracovněprávního úkonu zhojena a bude o něm platit, že byl bezvadný už od počátku.

Nedostatek písemné formy v případě **jednostranných právních úkonů** (např. výpověď z pracovního poměru nebo z dohody o pracovní činnosti, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení ve zkušební době) a **kolektivní smlouvy** je však činí **vždy absolutně neplatnými bez možnosti jakéhokoli dodatečného zhojení**.

4.

Podle § 21 zákoníku práce platí, že **vznikne-li pro neplatnost právního úkonu škoda, odpovídá se za ni podle zákoníku práce**.

Pro platné **uzavření smlouvy písemnou formou** stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Projevy účastníků pracovněprávního vztahu přitom nemusí být na téže listině, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak. Zákoník práce stanoví „jinak“ jen v případě uzavření kolektivní smlouvy podle § 27 odst. 2. Kolektivní smlouva musí být podepsána na téže listině, jinak je neplatná.

Těžiště působení odborů u zaměstnavatele spočívá v sociálním dialogu, čili v **kolektivním vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv**. Tato skutečnost našla svůj odraz i v zákoníku práce, a sice v § 24, podle něhož platí, že působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Jednotlivé samostatné (nezávislé) odborové organizace u zaměstnavatele, jako podмноžina skupiny „zástupců všech zaměstnanců“, jednají s právními důsledky za všechny zaměstnance a pro všechny zaměstnance ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

4. Pracovní poměr

Zákoník práce v § 30 vymezuje obecná **pravidla pro výběr fyzických osob** (budoucích zaměstnanců) ucházejících se o konkrétní zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele a postup zaměstnavatele při obsazování pracovního místa. Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup (např. ze zákona č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské federativní republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů).

Pro přijímání zaměstnanců do zaměstnání platí následující principy:

- právní předpisy zakazují činit fyzickým osobám nabídky zaměstnání, které by měly diskriminační charakter, a to i inzercí,
- každý zaměstnavatel může zaměstnávat neomezený počet zaměstnanců,

- při zaměstnávání formou výkonu závislé práce se vzájemné pracovní vztahy mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci řídí pracovněprávními předpisy. Zákoník práce nijak nerozlišuje mezi malými a velkými zaměstnavateli. Fyzická osoba může s jinými fyzickými osobami uzavírat také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti),
- zaměstnavatel může získávat nové zaměstnance v potřebném počtu a kvalifikační či jiné struktúře buď vlastním výběrem (na základě inzerce či doporučení), nebo za pomoci úřadu práce,
- pouze zaměstnavatel rozhoduje o organizační struktúře svých zaměstnanců – neexistují celostátně závazné tabulky či systemizace.

Před uzavřením každé pracovní smlouvy je zaměstnavatel **povinen seznámit svého budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi**, které by pro něho z pracovní smlouvy, popř. ze jmenování na vedoucí pracovní místo, vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat. Na jednání zaměstnavatele se zájemcem či uchazečem o konkrétní pracovní místo se vztahují **ustanovení zákona o zaměstnanosti o zajišťování rovného zacházení a zákazu diskriminace**. Zaměstnanec musí být předem podrobně informován o tom, za jakých podmínek bude práci vykonávat a co na něm bude zaměstnavatel požadovat.

Naproti tomu zaměstnavatel je oprávněn požadovat od budoucího zaměstnance např. vyplněný osobní dotazník (popř. včetně životopisu), podle charakteru budoucího zaměstnání výpis z rejstříku trestů, potvrzení o zaměstnání (zápočtový list), popř. osvědčení o zdravotní prohlídce. Tato povinnost se vztahuje např. na fyzické osoby, které vykonávají činnosti epidemiologicky závažné nebo které mohou ohrozit zdraví spolupracovníků nebo obyvatele, na zaměstnance vykonávající činnosti, pro které je vyžadována zvláštní zdravotní způsobilost a další. Obecně je povinnost podrobit se vstupní lékařské prohlídce upravena v § 59 zákona o specifických zdravotních službách (viz dále).

Zaměstnavatel smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru nebo před uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti **vyžadovat** od fyzické osoby, která se u něho uchází o zaměstnání, nebo od jiných osob **jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s přijetím do zaměstnání**. Je proto v souladu s právními předpisy, pokud zaměstnavatel bude v souvislosti s uzavřením pracovního poměru vyžadovat i přeložení výpisu z trestního rejstříku, doklad o kvalifikaci, potvrzení o zaměstnání, pracovní posudky apod. V souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, tak zákoník práce ještě před vznikem pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele zamezuje nadbytečnému shromažďování údajů o budoucím zaměstnanci, a tím i jejich možnému zneužití. Osobní nebo také personální evidence o zaměstnanci, která se zakládá před vznikem pracovněprávního vztahu a vede se po celou dobu jeho existence, představuje souhrn informací, kterými musí nebo potřebuje disponovat zaměstnavatel k plnění svých zaměstnavatelských funkcí, a to ve vztahu k sobě samému, k zaměstnancům i orgánům, které jsou oprávněny některé údaje o zaměstnancích – občanech vyžadovat (soudy, policie, finanční orgány, inspekce práce, Úřad práce, ale i statistika apod.). Formální požadavky na osobní evidenci nejsou většinou stanoveny (s výjimkou dokladů, které musí mít podle zákona písemnou formu, lze vést evidenci i elektronicky), zato obsah do značné míry vyplývá z příslušných zákonů. Velmi častou formou souhrnu personálních údajů bývá osobní dotazník, ve kterém sám

zaměstnanec potřebné údaje sděluje, eventuálně přikládá i svůj životopis, resp. strukturovaný životopis.

Obecně lze shrnout požadavky na údaje, které musí vést zaměstnavatel o zaměstnanci takto:

- příjmení, jméno, titul, datum a místo narození, rodinný stav, státní občanství, adresa trvalého pobytu, resp. jiná doručovací adresa, je-li odlišná od trvalého pobytu,
- rodné číslo (jeho používání se řídí zákonem č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných číslech a o změně některých zákonů),
- doklady o vzniku, změnách a skončení daného pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního (pracovního) vztahu – ukládá se kopie pracovní smlouvy, její změny, potvrzená přihláška okresní správy sociálního zabezpečení, další smlouvy a dohody uzavřené se zaměstnancem (např. manažerská smlouva, dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, právní úkon, kterým byl pracovní vztah rozvázán (dohoda, výpověď nebo jiný právní úkon),
- doklady o předchozím pracovním poměru a jeho rozvázání, především potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list), popř. i pracovní posudek, byl-li zaměstnancem předložen nebo zaměstnavatelem vyžadován,
- údaje o dosažené kvalifikaci, eventuálně i fotokopie příslušných vysvědčení, osvědčení či diplomů, nebo výpisy z nich, jsou-li nezbytné, údaje o školeních a přezkušování u vybraných profesí, pro něž jsou tyto povinnosti stanoveny právními předpisy, popř. údaje o získané praxi,
- údaje o zdravotní způsobilosti k výkonu práce, tj. lékařský posudek ze vstupní preventivní prohlídky, popř. též zdravotní příkaz, je-li pro příslušnou práci právním předpisem vyžadován (k činnosti epidemiologicky závažné), jakož i lékařské posudky z dalších preventivních lékařských prohlídek zaměstnance, resp. jiné lékařské posudky, které byly zaměstnancem předloženy,
- údaje o zdravotní pojišťovně zaměstnance.

Zaměstnavatel je oprávněn vést **osobní spis zaměstnance** (§ 312). Osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu. Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci nadřizení v linii přímé. Právo nahlížet do osobního spisu má orgán inspekce práce, Úřad práce České republiky, Úřad pro ochranu osobních údajů, soud, státní zástupce, policejní orgán, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. Zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele.

Přiměřeně jednodušší je osobní evidence o zaměstnancích, kteří pracují na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovního poměru podrobila **vstupní lékařské prohlídce** v případech stanovených zvláštními právními předpisy. V této souvislosti je třeba připomenout, že již dnem 1. 4. 2012 nabyl účinnosti zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, který v § 59 stanoví, že vstupní lékařské prohlídce je povinná se podrobit každá fyzická osoba, s níž bude sjednán pracovněprávní vztah (tedy pracovní poměr či dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce), jinak se považuje za zdravotně nezpůsobilou pro výkon práce. Podle přechodných ustanovení k tomuto zákonu lze však ještě po dobu jednoho roku postupovat podle dřívějších právních předpisů – tedy i v otázce vstupních lékařských prohlídek. Předpokládaná novela tohoto zákona (k 1. 1. 2013 však ještě

v legislativním procesu) by měla k 1. dubnu 2013 – tedy bezprostředně navzácně na skončení přechodného období – omezit okruh uchazečů, kteří se musí před vznikem pracovněprávního vztahu podrobit vstupní lékařské prohlídce. Předpokládá se, že vstupní lékařská prohlídka bude povinná jen před vznikem pracovního poměru nebo obdobného vztahu, zatímco u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tomu tak bude jen v případě pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pak jen v tom případě, bude-li zaměstnanec na základě některé z těchto dohod vykonávat práci nebo činnosti zařazené do 2. až 4. kategorie prací podle klasifikace stanovené zákonem o ochraně veřejného zdraví. Případné nesplnění této povinnosti zakládá neplatnost pracovní smlouvy z důvodu nemožnosti plnění na straně zaměstnance, neboť podle cit. zákona se fyzická osoba bez vstupní lékařské prohlídky považuje za zdravotně nezpůsobilou k práci.

Pracovní poměr je základním pracovněprávním vztahem. Dalšími, rovněž podle § 3 základními pracovněprávními vztahy, jsou pracovněprávní vztahy vzniklé na základě **dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti**.

Pracovní poměr vzniká buď na základě uzavřené **pracovní smlouvy**, nebo – ve zvláštních a spíše výjimečných případech – **jmenováním**. Zákoník práce neupravuje obsah ani formu dokumentu osvědčujícího akt zvolení (podmínka pro uzavření pracovní smlouvy) či akt jmenování na vedoucí pracovní místo. Jmenováním se pracovní poměr zakládá v případech stanovených zvláštním právním předpisem (demonstrativní výčet právních předpisů je uveden v poznámce pod čarou u § 33); nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího:

- organizační složky státu;
- organizačního útvaru organizační složky státu;
- organizačního útvaru státního podniku;
- organizačního útvaru státního fondu;
- příspěvkové organizace;
- organizačního útvaru příspěvkové organizace;
- organizačního útvaru v Policii České republiky.

Pracovní poměr, který je založen **jmenováním**, má odchylnou právní úpravu, pokud jde o jeho skončení, i když pro tyto pracovní poměry platí jinak ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou. Zaměstnanci, kteří byli jmenováni na vedoucí pracovní místo, mohou být podle § 73 z tohoto vedoucího pracovního místa **odvoláni**, a to kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Svého vedoucího pracovního místa se tyto zaměstnanci také mohou kdykoliv **vzdát** (viz § 73 a 73a). Je třeba uvést, že jmenovat na vedoucí pracovní místo lze i zaměstnance za trvání jeho pracovního poměru založeného pracovní smlouvou (tzv. „vnitřní“ jmenování). V takovém případě se ovšem mění postavení právní režim zaměstnance a při případném jeho odvolání či vzdání se vedoucího pracovního místa se neobnovuje původní jeho zařazení podle pracovní smlouvy, nýbrž se postupuje stejně, jako o u ostatních vedoucích zaměstnanců, jejichž pracovní poměr byl jmenováním založen.

Základním znakem pracovního poměru je **osobní a nezastupitelný výkon práce**, která je konána **v rámci dohodnutého druhu a místa výkonu práce** podle pokynů zaměstnavatele za mzdu nebo plat. **Pracovní smlouva** je nejobvyklejším způsobem vzniku pracovního poměru. Je to dvoustranný právní úkon, který má zákonem stanovené formální náležitosti a **musí mít vždy písemnou formu**. Zákon nestanoví, že pracovní smlouva musí být sepsána na předepsaném formuláři, může mít tedy jakoukoliv psanou podobu. Jedno vyhotovení pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat zaměst-

nanci. Pracovní smlouvu je nezbytné uzavřít před nástupem do práce, nejpozději však v den nástupu do práce, a to ještě před započítáním konání prací. **Náležitosti pracovní smlouvy** stanovené v 34 odst. 1 jsou náležitosti esenciální, nezbytné ke vzniku pracovní smlouvy. Pokud se účastníci nedohodnou ani na těchto podstatných náležitostech, pracovní smlouva nevznikne. Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, který současně splňuje požadavky čl. 9 (zákaz nucených prací) a čl. 26 (svoboda volby povolání) Listiny základních práv a svobod.

V pracovní smlouvě se především sjednává **druh práce**. Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat a který musí být povinně dohodnut v pracovní smlouvě, vymezuje okruh pracovních úkolů, ke kterým se zaměstnanec zavazuje. Zaměstnanec není povinen konat práce jiného druhu, s výjimkou případů, které jsou přímo uvedeny v zákoníku práce (§ 41). Druh práce může být dohodnut úzce či širě. Širší či užší vymezení druhu práce má vliv na dispoziční oprávnění zaměstnavatele při určování pracovních úkolů. Zákonem není bližší stanoveno, jak by měl být druh práce vymezen. Pokud by však druh práce byl vymezen tak široce, že by umožňoval zaměstnavateli přidělovat jakoukoliv práci, slo by o neplatně uzavřenou pracovní smlouvu. Čím širěji (obecněji) je toto sjednáno, tím výhodnější je to pro zaměstnavatele a jeho dispoziční s pracovní silou. Druh práce může být v pracovní smlouvě sjednán i alternativně, pokud zaměstnanec ovládá více prací. Sjednaný druh práce zpravidla vyžaduje bližší popis pracovních úkolů pro jednotlivé zaměstnance, který se nazývá **pracovní náplň**. Pracovní náplň je jednostranný příkaz zaměstnavatele, kterým se zaměstnanci blíže vymezují úkoly v rámci práce sjednané v pracovní smlouvě. Takovou pracovní náplň může zaměstnavatel jednostranně měnit. Pokud je však v pracovní smlouvě uvedeno, že pracovní náplň je součástí pracovní smlouvy, musí být při každé změně dosaženo dohody.

Dále se v pracovní smlouvě sjednává **místo nebo místa výkonu práce**. Místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, jsou významná tím, že určují rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele z hlediska místa výkonu práce. Stejně jako druh práce i místo výkonu práce může být sjednáno alternativně. Někdy může být místo výkonu práce sjednáno široce, např. jihomoravský region, území určitého správního území, obec atd. Je to však praktické jen tehdy, vyžaduje-li to charakter práce nebo pracoviště (např. obchodní zástupci, dealeri, zaměstnanci služeb apod.). S ohledem na možnost sjednat místo či místa výkonu práce (jeho šíři) bez jakéhokoliv omezení, lze považovat za spravedlivé a vyvážené, aby zaměstnavatel vždy nesl náklady na vyšší než pravidelné výdaje spojené s výkonem práce, které vzniknou zaměstnanci s cestou mimo obec, kde převážně vykonává práci, popř. kde má trvalý pobyt. Zákon reaguje na případy, kdy mezi účastníky nebylo sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad a místo výkonu práce, které se považuje za pravidelné pracoviště, bylo v pracovní smlouvě sjednáno v širším rozsahu, než je jedna obec, **právní fikci** a stanoví, že není-li v pracovní smlouvě sjednáno **pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad**, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec (§ 34a). Z hlediska práva na cestovní náhrady při cestách za účelem výkonu práce je nutné za pravidelné pracoviště považovat **vždy jen jedno místo výkonu**

práce. Tomu však neodporuje, jestliže bude sjednáno více pravidelných pracovišť pro účely cestovních náhrad, jestliže žádné z nich nebude sjednáno širěji než jedna obec, avšak v tomto případě je ovšem nezbytné též časově určit, kdy to které místo bude pravidelným pracovištěm zaměstnance (např. pondělí a úterý Brno, středa až pátek Břeclav).

Třetí podstatnou náležitostí pracovní smlouvy je sjednání **dne nástupu do práce.** Sjednání dne nástupu do práce je významné z toho důvodu, že tímto dnem vzniká pracovní poměr, a to bez ohledu na to, zda na tento den zaměstnanci připadá také jeho první pracovní směna. Jako den nástupu do práce může být tedy sjednán i den pracovního klidu. Jako den nástupu do práce může být sjednáno přesné datum nebo může být den nástupu do práce určen i jinak, např. prvním kalendářním dnem po splnění podmínky úspěšného ukončení studia.

Nejsou-li platně sjednány všechny **podstatné náležitosti pracovní smlouvy**, ale fyzická osoba přesto už začala pro zaměstnance s jeho souhlasem pracovat, vznikne tzv. **faktický pracovní poměr**, tedy právní vztah, kdy oběma účastníkům vzniknou povinnosti posuzované podle zákoníku práce. Fyzická osoba má především nárok na odměnu za vykonanou práci. Protože však nejde o sjednaný pracovní poměr, může nastat spor o to, zda pro něj neplatí ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod.

Kterákoli z smluvních stran (zaměstnavatel či zaměstnanec) **může považovat za důležité i jiné náležitosti pracovní smlouvy**, např. sjednání výše mzdy, sjednání zkušební doby, sjednání částečného úvazku (na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu) či sjednání nepravidelného rozvržení pracovní doby, a učinit dohodu o nich podmínkou vzniku pracovní smlouvy. Mzda zaměstnance samozřejmě nemusí být dohodnuta pevnou částkou, může být dohodnuta stanovením konkrétních principů či bližších podmínek odměňování práce. Může být dohodnuta ještě celá řada dalších podmínek pro výkon pracovního vztahu.

Zákoník práce připouští **velkou míru flexibility při uzavírání pracovního vztahu**, protože jde o soukromoprávní smluvní vztah. Jde o svobodnou vůli zaměstnavatele a zaměstnance uzavřít pracovní vztah, který je limitován sociální a ekonomickou nerovností smluvních partnerů. Tuto otázku je však třeba posuzovat zcela individuálně v závislosti na poptávce po pracovní síle, kvalifikaci zaměstnance, lokalitě atd. a nelze ji zobecňovat. Zákoník práce zajišťuje odpovídající pracovní podmínky a stabilitu již existujících zaměstnání. Při vzniku pracovního vztahu existuje flexibilita ve všech pracovních podmínkách, které se sjednávají v pracovní smlouvě, i když zákoník práce stanoví pouze tři základní povinné náležitosti pracovní smlouvy.

Pokud by si smluvní strany v pracovní smlouvě dohodly podmínky, které jsou v rozporu s kterýmkoliv jiným právním předpisem, nebo jimiž by se zaměstnanec předem vzdával svých práv, byla by tato část smlouvy neplatná (§ 19 písm. f). Ostatní části smlouvy by však zůstaly nedotčeny.

Specifickou záležitostí je **povinnost informovat zaměstnance o pracovním vztahu**. Jestliže pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen podle § 37 zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Tam, kde je to možné, čili o délky dovolené, u výpovědních dob a u týdenní pracovní doby a jejím rozvržení, lze v písemné informaci odkázat na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících

z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr uzavřený na dobu kratší než 1 měsíc.

Zákoník práce nestanoví, kdo vypracovává a předkládá druhé smluvní straně **text pracovní smlouvy**. Zpravidla je to zaměstnavatel, nicméně i zaměstnanec má právo navrhnout znění jednotlivých ustanovení smlouvy. Smlouva je uzavřena, jakmile se účastníci shodnou na jejím obsahu. Vzhledem k nezbytnosti písemné formy je však uzavřena až podpisem obou stran.

V praxi se někdy vedou spory, zda u soukromého zaměstnavatele – právnické osoby může být zaměstnán i občan, který je příbuzným statutárního zástupce. Právní předpisy tomu nebrání, takže např. i jednatel společnosti může uzavřít jménem společnosti pracovní poměr se svou manželkou. Zákoník práce nepřipouští vznik pracovního vztahu mezi manželi ani jeho existenci poté, kdy bylo uzavřeno manželství, tedy situaci, kdy jeden z manželů (např. fyzická osoba – podnikatel) jako zaměstnavatel zaměstnává druhého z manželů (§ 318).

Další a **konkrétnější právní povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance jsou uvedeny v § 38.**

Pracovní poměr na základě uzavřené pracovní smlouvy vzniká dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Pracovní poměr vzniklý jmenováním vzniká dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. To platí i tehdy, jestliže zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí. Od uzavřené pracovní smlouvy lze odstoupit tehdy, jestliže zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce. Od smlouvy může takto ze zákona odstoupit jen zaměstnavatel, a to v případě, že zaměstnanci nebránila v nástupu překážka v práci, anebo do týdne (§ 350a) se zaměstnavatel o této překážce nedozví (§ 34 odst. 3). Druhou možností je sjednání možnosti odstoupení od smlouvy přímo v pracovní či jiné smlouvě, a to pouze do okamžiku vzniku pracovního poměru. Pokud však zaměstnanec do práce již nastoupí, nelze od pracovní smlouvy odstoupit ani ze zákona ani na základě ujednání (§ 34 odst. 2), ale lze pouze rozvázat pracovní poměr některým ze způsobů uvedených v zákoníku práce.

Zákoník práce **nezná institut tzv. práce na zkoušku**, který zná např. německý zákoník práce. Tento problém lze v případě nutnosti řešit buď uzavřením pracovního poměru na dobu určitou nebo sjednáním zkušební doby.

Zkušební doba může být sjednána, a to i v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popř. v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Pokud by zkušební doba byla sjednána ústně, bylo by ujednání o zkušební době **neplatné** podle § 20 odst. 1. Pokud by zkušební doba byla sjednána delší než umožňuje zákon, nemá to za následek neplatnost ujednání o zkušební době. Neplatné bude pouze ujednání o té části zkušební doby, která překračuje maximální hranici její délky. Podle zákoníku práce nesmí být zkušební doba delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a u vedoucích zaměstnanců ne delší než 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (jmenování na vedoucí pracovní místo). Pokud by došlo k pozdějšímu smluvnímu prodloužení zkušební doby, která byla původně sjednána na dobu kratší než umožňuje zákon, bylo by toto ujednání neplatné. Zkušební doba nesmí být sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Byl-li tedy pracovní poměr sjednán například na dobu 3 měsíců, nesmí sjednaná zkušební doba činit více než 1,5 měsíce. Pokud by byl pracovní poměr sjednán např. na dobu od

14. 6. do 20. 8. téhož roku, bylo by nutno provést přepočítání poloviny zkušební doby podle kalendářních dnů trvání tohoto pracovního poměru – tedy $68 : 2 = 34$ a právě nejdéle tolik dní může v tomto případě zkušební doba činit.

O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se zkušební doba **prodlužuje**. Tedy, je-li např. sjednána od 1. ledna do 31. března, tak pokud bude zaměstnanec po celý měsíc únor v pracovní neschopnosti, o tuto dobu (tj. o překážky v práci, pro které v tomto měsíci práci nekonal) se mu zkušební doba prodlužuje. **Během sjednané zkušební doby lze pracovní poměr zrušit** i bez uvedení důvodů a bez ohledu na momentální zdravotní či sociální situaci, v níž se zaměstnanec nebo zaměstnankyně nachází (těhotenství, nemoc, avšak s jedinou výjimkou – viz níže). Podle § 66 odst. 2 musí být zrušení pracovního poměru ve zkušební době provedeno **písemně**, jinak je podle § 20 odst. 3 neplatné a pracovní poměr takto skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější. Avšak pokud je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (popř. je v karanténě), nemůže být ve zkušební době, tedy v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény), pracovní poměr zaměstnavatelem zrušen. Právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněný po uplynutí sjednané zkušební doby je neplatný. Obsahuje-li zrušovací projev zpětné zrušení pracovního poměru, pracovní poměr skončí ve zkušební době dnem doručení písemnosti o zrušení pracovního poměru druhé smluvní straně. Jestliže byl jako den zrušení pracovního poměru označen den následující po uplynutí zkušební doby, pak pracovní poměr skončí posledním dnem zkušební doby. Při uzavírání zkušební doby dochází často k tomu, že zkušební doba je uzavírána až po vzniku pracovního poměru. Takto sjednaná zkušební doba je neplatná.

Jednou ze základních otázek při sjednání výkonu práce za odměnu je samotná doba, po kterou má pracovní poměr trvat. **Zákoník práce preferuje sjednávání pracovních poměrů na dobu neurčitou**, což je vyjádřeno tím, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Obdobnou dohodu o trvání pracovního poměru na dobu určitou lze uzavřít i při jmenování zaměstnance na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Není-li doba trvání pracovního poměru určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

Zákoník práce stanovil od 1. 1. 2012 zcela nové **podmínky pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, neboť doba jeho trvání mezi těmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku 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 těmiž smluvními stranami se nepřihlíží (§ 39 odst. 2). Současně však byly zrušeny všechny výjimky z omezení stanovených pro pracovní poměr na dobu určitou uvedené v § 39 odst. 3 a 4 ve znění účinném do konce roku 2011, tj. jak v případě zastupování nepřítomného zaměstnance jiným zaměstnancem, tak i z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou smí zaměstnanec vykonávat.

V praxi to tedy znamená, že se sice prodloužila celková maximální doba trvání konkrétního pracovního poměru na

dobu určitou ze 2 až na 3 roky s možností sjednat poté opakovaně ještě dvakrát až na dobu 2 x 3 roky další pracovní poměry na dobu určitou, popřípadě první pracovní poměr na dobu určitou takto dvakrát prodloužit (celkem tedy až na 3 x 3 roky), nelze však již využít výjimky z omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou a jeho řetězení. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž účastníky zákon umožňuje až po uplynutí doby alespoň 3 let (dosud postačovalo přerušení na dobu 6 měsíců od skončení předchozího pracovního poměru). Nová právní úprava tak zřejmě neprospěla ani zaměstnavatelům ani zaměstnancům, neboť výrazně omezila jejich možnosti k dočasnému zaměstnávání zaměstnance v pracovním poměru a ve výsledku vedla k rozšíření využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jež zaměstnancům neposkytují tytéž právní záruky jako v pracovním poměru.

Připomíná se ještě, že již od 1. ledna 2010 došlo ke změně, která souvisí se zákonem č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony. Při praktickém řešení dopadů této změny platí, že bez ohledu na předchozí pracovní poměry na dobu určitou tzv. pracujících důchodců **zákoník práce již nečiní žádný rozdíl mezi zaměstnanci, kteří pobírají starobní důchod, a ostatními zaměstnanci**, a proto i na tyto zaměstnance – příjemce starobního důchodu dopadají stejná omezení při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, jako na všechny ostatní zaměstnance.

Podle § 39 odst. 4 platí, že sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, v **rozporu s § 39 odst. 2**, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, **platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou**. Návrh na určení, zda byly splněny výše uvedené podmínky, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Omezení pro uzavírání pracovních smluv na dobu určitou se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce pro uživatele.

Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohrazených objektivně zjištělných skutečností, o jejichž skutečné dělce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít jistotu, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

5. Změny pracovního poměru

Právněprávní vztahy jsou vztahy soukromého práva a stojí na smluvním principu. Proto **změnu obsahu sjednané pracovní smlouvy lze provádět jen dohodou** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ustanovením § 40 se do zákoníku práce promítají požadavky čl. 9 (zákaz nucených prací) a čl. 26 (svoboda volby povolání) Listiny základních práv a svobod. Dohodou lze měnit kterékoliv ustanovení pracovní smlouvy, tedy zejména druh práce, místo či místa výkonu práce, ale také např. výši smluvní mzdy, pracovní dobu (sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby, tzv. částečný úvazek), pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou lze změnit v pracovní poměr na dobu určitou a naopak.

V ustanovení § 40 až § 47 zákoník práce upravuje **změny obsahu pracovního poměru**, kdy flexibilita spočívá především v možnosti pružného sjednávání obsahu pracovního poměru a jeho změn. Ustanovení § 41 se vymyká soukromoprávnímu charakteru pracovního práva, neboť umožňuje jednostranné převedení zaměstnance zaměstnavatelem na jinou práci bez jeho souhlasu a proti jeho vůli. Naopak „jistota“ zaměstnanců je zajištěna tím, že zákoník práce preferuje setrvání zaměstnance v pracovním poměru u zaměstnavatele i v jiném pracovním postavení před jeho zájmem vykonávat výlučně tu práci, kterou si sjednal v pracovní smlouvě.

Pracovní náplň je závislá na sjednaném druhu práce. Druhové nebo funkční vymezení prací v obsahu pracovní smlouvy může v sobě zahrnovat práce na více pracovních místech, pro něž platí různé pracovní náplně. Jejich společným jmenovatelem je tentýž druh práce (pozice). Tak například u zaměstnavatele pracuje několik pracovních ve funkci samostatné účetní. Společným druhovým základem této funkce jsou samostatně vykonávané účetní práce, jejichž konkrétní pracovní náplň je však rozdílná podle toho, zda jde o práce ve vzdělavelské, finanční, provozní účtárně apod. Jestliže je v pracovní smlouvě sjednána funkce samostatné účetní a tato žena vykonává účetní práce ve finanční účtárně, zaměstnavatel jí může i bez jejího souhlasu převést na účetní práce v jiné své účtárně. Jde o převedení na jinou práci v rámci pracovní smlouvy. Zaměstnavatel tedy může v rámci pracovní smlouvy měnit pracovní náplň zaměstnance, aniž by k tomu potřeboval jeho souhlas.

Jestliže však zaměstnavatel určuje zaměstnanci nebo mění pracovní náplň tak, že tato náplň obsahuje jiné práce, než byly sjednány v pracovní smlouvě, jde vlastně o převedení na jinou práci mimo rámec pracovní smlouvy. To se může uskutečnit jen se souhlasem zaměstnance, pokud nejde o případy uvedené v § 41 (např. zdravotní důvody, dočasný zákaz výkonu některých prací apod.).

Vždy je tedy nezbytné z hlediska právní závaznosti rozlišovat mezi právy a povinnostmi sjednanými v pracovní smlouvě, která je dvoustranným právním úkonem, a jednostrannou informací o pracovních podmínkách danou zaměstnavatelem. Tyto podmínky mohou být zaměstnavatelem jednostranně měněny i bez souhlasu zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen **informovat zaměstnance o změnách** v právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Tím není dotčena samostatně uložená povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o skutečnostech uvedených v § 279 a povinnost zaměstnavatele provést písemně změnu pracovní smlouvy podle § 40, popř. vydat zaměstnanci potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání podle § 41 odst. 7 zákoníku práce.

Zaměstnavatel musí z hlediska závaznosti právního úkonu přesně rozlišovat, kdy jde o uzavření pracovní smlouvy, popř. změny či dodatky k pracovní smlouvě podle § 40, a kdy jde pouze o informaci podle § 37 zákoníku práce.

Změnu pracovní smlouvy je nutné provést **písemně**, protože zákoník práce vyžaduje, aby pracovní smlouvy byly uzavírány v písemné formě. Aby bylo možné zjistit, zda zaměstnanec skutečně byl převeden na jinou práci nebo jde o tzv. změnu v rámci pracovní dispozice podle již sjednané pracovní smlouvy, je nezbytné věnovat pozornost konkrétnímu ujednání o sjednaném druhu práce v pracovní smlouvě. Takzvaná pracovní náplň v tomto případě nepostačuje – nejde o právní úkon, ale o jednostrannou informaci ve smyslu § 37. Rozsah prací, které je povinen zaměstnanec konat v pracovním poměru, je vymezen sjednaným druhem práce. Naproti tomu pracovní náplň představuje podrobnější popis prací

(pracovních činností), které je povinen zaměstnanec v rámci sjednaného druhu práce konat. V rámci pracovní smlouvy může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci podle svých provozních potřeb, aniž k tomu potřebuje zaměstnancův souhlas. Toto převedení přichází v úvahu zejména tam, kde byl v pracovní smlouvě sjednán výkon více druhů práce, nebylo ovšem současně ujednáno, že některý z těchto druhů práce bude zaměstnanec vykonávat za dalších sjednaných podmínek, např. v určitém ročním období. Tímto ujednáním by byla dispoziční pravomoc zaměstnavatele omezena, v daném případě časově. Jestliže v pracovní smlouvě nebyl sjednán druh práce jako výkon konkrétně určené jediné pracovní činnosti, ale byl vymezen okruh pracovních činností, které má zaměstnanec vykonávat, pak přidělení jiné než dosud vykonávané pracovní operace v rámci daného vymezení nelze považovat za změnu sjednaných pracovních podmínek.

Zákoník práce zcela vylučuje nucenou práci ve smyslu úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 29, o nucené práci. Podle ustanovení § 40 sjednaný **obsah pracovní smlouvy lze změnit jen vzájemnou dohodou**. Ke změně sjednané pracovní smlouvy, resp. podmínek sjednaných v pracovní smlouvě musí dojít písemně pod sankcí neplatnosti právního úkonu podle § 20 odst. 2.

Zákoník práce stanoví případy, kdy je **zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci**, a výjimky, kdy **může zaměstnance převést** na jinou práci na základě svého jednostranného uvážení a rozhodnutí (bez dohody se zaměstnancem). V jiných případech zaměstnance nelze převést na jinou práci bez jeho souhlasu a takové převedení by bylo neplatné.

Zákoník práce rozlišuje případy, kdy je zaměstnavatel **povinen zaměstnance převést na jinou práci, a případy, kdy tak může (avšak nemusí) učinit**. Neuposlechnutí příkazu zaměstnancem (který byl zaměstnavatelem vydán v souladu s § 41) a odmítnutí konat jinou uloženou práci je porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. V případech, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, mu nesmí dále dosavadní práci přidělovat, a to ani tehdy, kdyby s tím zaměstnanec souhlasil.

Ustanovení § 41 odst. 2 dává zaměstnavateli **možnost převést zaměstnance na jinou práci**. Nejde tudíž o právní povinnost. Zaměstnavatel tedy podle okolností sám zváží, zda zaměstnance převede na jinou práci, či nikoliv. Jde o případy:

- kdy zaměstnanci byla dána výpověď pro porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci podle § 52 písm. g), nebo
- pro nesplnění předpokladů a požadavků pro výkon sjednané práce podle § 52 písm. f).

Zaměstnavatel má podle § 38 obecně stanovenou povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, v níž druh a místo výkonu práce mohou být vymezeny poměrně široce. V rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě může zaměstnavatel měnit práci zaměstnance, a to bez jeho souhlasu, aniž by došlo ke změně pracovního poměru. Ustanovení § 47 ukládá zaměstnavateli **povinnost zařadit zaměstnance** (byť třeba jen na krátkou dobu) **na „tutéž práci“ a pracoviště**, kde byl zaměstnán před vznikem „překážky v práci“, která ho vyřadila z výkonu dosavadní práce. Jde o případy, kdy se zaměstnanec vrací po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené (nebo zaměstnanec

po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou), anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Teprve není-li to možné ze dvou zákonem vyjmenovaných důvodů (původní práce odpadla, nebo pracoviště bylo zrušeno), tedy nikoliv z jakýchkoliv důvodů, nastává možnost přidělit práci podle pracovní smlouvy.

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem **mimo sjednané místo výkonu práce**. Zaměstnavatel však 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. **Vyslání zaměstnance na pracovní cesty je tedy vázáno na jeho souhlas**. Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační jednotky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanec dával pokyny k práci, popř. jeho práci organizoval, řídil a kontroloval. V praxi se nejčastěji souhlas zaměstnance s pracovní cestou realizuje jako dohoda o změně či doplnění pracovní smlouvy. Dohoda však může být uzavírána i případ od případu. Zákon rovněž nestanoví formu této dohody. Jestliže zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem dohodu o vyslání na pracovní cesty, je vhodné věnovat pozornost i sjednání možnosti vypovězení této specifické dohody, pokud se např. osobní či rodinné poměry zaměstnance změní natolik, že vyslání na pracovní cesty se pro něho stane vážným problémem.

Možnost dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli (§ 43a) je znovu po delším období absence této právní úpravy novelou zákoníku práce upravena, a to za podmínek, které dočasně přidělení odlišují od agenturního zaměstnávání. Tyto podmínky spočívají v tom, že písemnou dohodu o dočasném přidělení smí zaměstnavatel se zaměstnancem **uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru** a dále, že za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli **nesmí být poskytována úplata**; to ale neplatí, pokud jde o úhradu nákladů („refundaci“), které byly vynaloženy na mzdu nebo plat, popřípadě cestovní náhrady zaměstnavatelem, který zaměstnance dočasně přidělil. Dočasné přidělení lze uskutečnit například i jen po část týdenní pracovní doby zaměstnance, kdy ve zbyvajících částech bude zaměstnanec konat práci pro „svého“ zaměstnavatele, popřípadě lze dokonce zaměstnance dočasně přidělit i k více zaměstnavatelům s tím, že práci u každého z nich bude konat po určité části týdenní pracovní doby. Písemnou dohodu o dočasném přidělení **lze vypovědět z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně**.

Zákoník práce projevuje nezbytnou soukromoprávní flexibilitu tím, že univerzálně umožňuje smluvní změnu obsahu pracovního poměru, avšak na straně druhé omezuje smluvní vůli zaměstnance. Zákoník práce upravuje případy, kdy zaměstnavatel:

- je povinen převést zaměstnance na jinou práci, i kdyby s tím nesouhlasil (§ 41 odst. 1),
- může převést zaměstnance na jinou práci, i kdyby s tím nesouhlasil (§ 41 odst. 2 a 4),
- může převést zaměstnance na jinou práci, avšak jen se souhlasem zaměstnance (§ 41 odst. 5),
- může dočasně přidělit zaměstnance s jeho souhlasem k jinému zaměstnavateli (§ 43a).

6. Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru je upraveno v § 48 až § 73a zákoníku práce. Jde o velice citlivou oblast pracovněprávní úpravy, a to z hlediska zájmů zaměstnanců i zaměstnavatelů. Při skončení pracovního poměru je zaměstnanec chráněn především ustanoveními

- vymežujícími výpovědní důvody a formální postup při výpovědi,
- o okamžitém zrušení pracovního poměru,
- o ochraně zaměstnanců, kteří se nacházejí v sociálně obtížné situaci (ochranná doba),
- o peněžní kompenzaci při rozvázání pracovního poměru v určitých případech.

Z hlediska **flexibility** by právní úprava skončení pracovního poměru měla umožňovat dostatečnou mobilitu pracovních sil. Způsoby rozvázání pracovního poměru nebo právní skutečnosti vedoucí k jeho skončení (zániku) jsou souhrnně uvedeny v § 48.

Dohoda je dvoustranný právní úkon a k jeho uzavření je třeba souhlasu obou smluvních stran (zaměstnavatele i zaměstnance). Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr dnem, který byl v dohodě sjednán. Termín skončení pracovního poměru nemusí být určen jen stanovením konkrétního data, ale i jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti, jako např. dnem návratu zaměstnankyně z mateřské či rodičovské dovolené, ukončením určitých konkrétních prací, ukončením sezóny apod. Dohoda je uzavřena, jakmile se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na konkrétní době skončení pracovního poměru. Dohoda musí být uzavřena písemně, i když podpisy účastníků nemusí být na téže listině. Není-li dodržena písemná forma, je dohoda **neplatná** podle § 20 odst. 1.

Na rozdíl od dohody, která je dvoustranným právním úkonem, je **výpověď jednostranným právním úkonem**, kterým účastník pracovního poměru vyjadřuje kvalifikovaným projevem vůle úmysl skončit pracovní poměr, bez ohledu na stanovisko či nesouhlas druhé smluvní strany pracovního poměru. **Výpověď musí být vždy písemná a doručena druhému účastníkovi, jinak je neplatná podle § 20 odst. 3**. V tomto případě lze požadavek písemného projevu vůle a sankci neplatnosti ústní výpovědi logicky odůvodnit právě jednostranností tohoto právního úkonu, neboť zde se k platnosti nevyžaduje souhlas (podpis) či jiné vyjádření druhého smluvního partnera. Z tohoto důvodu je důležité i splnění ostatních formálních náležitostí dání výpovědi. Výpovědi může skončit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel.

Podstatnými náležitostmi výpovědi jsou **písemná forma, doručení druhému účastníkovi** (jde-li o výpověď danou zaměstnanci, musí mu být doručena do vlastních rukou) a u výpovědi dávané ze strany zaměstnavatele též jednoznačné přesné uvedení výpovědního důvodu, který musí být vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Obecně platí, že písemnosti týkající se skončení pracovního poměru musí být zaměstnavatelem doručeny zaměstnanci do vlastních rukou (§ 334 odst. 1). Doručení zaměstnanci bude možné provést osobně na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zaměstnanec zastížen, anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, avšak v tomto případě jen při splnění stanovených podmínek (§ 335). Nebude-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, bude se považovat písemnost za doručenu také

tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne nebo k převzetí písemnosti neposkytne potřebnou součinnost.

Výpověď, která byla doručena druhému účastníkovi, může být **odvolána pouze s jeho souhlasem**. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeno písemně. Zákon stanoví sankci neplatnosti, pokud k písemné formě tohoto právní úkonu nedojde, v § 20 odst. 1. Je-li již výpověď dána a doručena druhému účastníkovi, může rozhodnout o její neplatnosti pouze soud.

Výpovědní doba je stanovena v dolní hranici zákoníkem práce kogentně – minimálně 2 měsíce. Maximální délka výpovědní doby není stanovena. Jde o časový úsek, který musí uplynout od prvního dne následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi do skončení pracovního poměru. Zákoník práce stanoví jednotnou dvouměsíční výpovědní dobu pro zaměstnance i zaměstnavatele, přičemž je umožněno písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, sjednat delší výpovědní dobu, avšak přípustné je sjednání vždy stejné výpovědní doby pro zaměstnavatele i zaměstnance. Proloužit takto výpovědní dobu lze kdykoli do skončení pracovního poměru – tedy i v době, kdy již výpovědní doba započala běžet.

Jiná (zkrácená) délka výpovědní doby je stanovena § 51a, podle něhož byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností, popřípadě s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. Zaměstnanci v takovém případě však nenáleží odstupné. Tato nová úprava řeší situaci, kdy zaměstnanec má právo na svobodnou volbu zaměstnavatele, pro něhož je připraven a ochoten pracovat, a podle ustálené judikatury Evropského soudního dvora je třeba vůli zaměstnance považovat za nadřazenou organizačním změnám v souvislosti se slučováním podniků.

Výpovědní důvody jsou pro zaměstnavatele stanoveny kogentně (nezměnitelně). Ve výčtu těchto dosavadních důvodů byl doplněn nový výpovědní důvod spočívající v **porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a** (porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce v době prvních 14 a v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti) **zvlášť hrubým způsobem**. Na rozdíl od ostatních výpovědních důvodů se vztahuje na výpověď z tohoto výpovědního důvodu subjektivní lhůta jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi dověděl (§ 57).

Zákaz výpovědi dávaný zaměstnavatelem zaměstnanci v **ochranné době** představuje ochranu zaměstnance v určitých situacích, kdy skutečnost, že zaměstnanec obdrží od zaměstnavatele výpověď, by byla pro něho nepřiměřeně tvrdá. Ochrana se týká výslovně jen některých výpovědních důvodů – nevztahuje se na výpovědi uváděné v § 54.

Pokud jde např. o porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, zná zákoník práce celkem 3 stupně intenzity porušení povinností:

- soustavně méně závažné porušování povinností,
- závažné porušení povinností,
- porušení povinností zvlášť hrubým způsobem.

Při hodnocení intenzity tohoto porušení a volbě způsobu případného rozvázání pracovního poměru by měl zaměstnavatel přihlížet především k:

- osobě zaměstnance;
- jím zastávané pracovní pozici;
- jím plněným pracovním povinnostem;

- době a situaci, v níž k porušení povinnosti došlo;
- míře zavinění zaměstnance (úmyslu či nedbalosti);
- způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance;
- důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele;
- tomu, zda zaměstnanec způsobil svým jednáním zaměstnavateli škodu;
- intenzitě ohrožení oprávněných zájmů zaměstnavatele apod.

Zákoník práce umožňuje **okamžité zrušení pracovního poměru, kdy pracovní poměr končí bezprostředně po učiněném právním úkonu**. Okamžité zrušení pracovního poměru (tzv. „výpověď na hodinu“) je zcela výjimečným způsobem rozvázání pracovního poměru. **Zákoník práce** tuto výjimečnou možnost **dává jak zaměstnavateli (v § 55), tak i zaměstnanci (v § 56)**. Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést **písemně**, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným, a musí je doručit druhému účastníkovi, jinak by bylo **neplatné** podle § 20 odst. 3. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném zrušovacím projevu uveden takovým způsobem, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody rozvázání pracovního poměru. Neúvedení důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru se projeví tím, že okamžité zrušení bude neplatné. Důvod uvedený v právním úkonu směřujícím k okamžitému zrušení pracovního poměru nemůže být dodatečně měněn.

Zaměstnavatel může okamžité zrušit pracovní poměr ze dvou důvodů, z nichž v praxi bývá mnohem častější, že zaměstnavatel takto rozváže pracovní poměr se zaměstnancem tehdy, jestliže zaměstnanec poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvlášť hrubým způsobem**. Zákoník práce [stejně jako v případě výpovědi podle § 52 písm. g)] nedefinuje pojem porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci **zvlášť hrubým způsobem**. Je proto nezbytné vycházet z konkrétního porušení povinností, doby tohoto porušení a celkové situace s přihlédnutím k osobě zaměstnance. Značný význam má proto skutečnost, zda jde o zaměstnance, který již dříve porušoval povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, jaké má zaměstnanec pracovní zařazení či pracovní pozici, nebo zda jde o situaci, která je mimořádným a zcela výjimečným vybočením z normálního chování a činnosti zaměstnance.

Pracovní poměr končí okamžikem doručení zrušovacího projevu o okamžitě zrušení pracovního poměru, popř. dnem, který se za doručení považuje podle § 334 až § 336.

Zaměstnanec může okamžité zrušit pracovní poměr pouze ve dvou případech:

- prvním důvodem je situace, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, 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.
- druhým důvodem je skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období její splatnosti (podle § 141 odst. 1 o splatnosti mzdy nebo platu). Zrušovací projev může zaměstnanec s úspěchem použít vždy, jestliže nebyla zaměstnanci

vyplacena mzda, plat nebo náhrada mzdy nebo platu anebo jakákoliv jejich (třeba nepatrná) část.

V obou uvedených případech přísluší zaměstnanci při skončení pracovního poměru od zaměstnavatele **náhrada mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (§ 56 nový odst. 2).

Zákoník práce stanoví, že výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem **projednat s odborovou organizací**. Projednáním se rozumí sdělení záměru zaměstnavatele dát výpověď nebo okamžité zrušit pracovní poměr s určitým zaměstnancem nebo zaměstnanci a „vyslechnutí“ názoru odborové organizace. Kromě toho upravuje zákoník práce i zvláštní ochranu členů orgánů odborové organizace, kteří působí u zaměstnavatele, a to v době jejich funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, spočívající v povinnosti zaměstnavatele vyžádat si v tomto případě **předchozí souhlas** odborové organizace k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

V souladu se směrnicí Rady 98/59/EHS, o sblížení právních úprav členských států týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost, upravuje zákoník práce **procedurální vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci u zaměstnanců při hromadném propouštění zaměstnanců**. Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) stanovenému počtu zaměstnanců.

Před uskutečněním hromadného propouštění (dáním výpovědi či uzavřením dohod o skončení pracovního poměru) je zaměstnavatel povinen včas, nejpozději 30 dnů před zamýšleným dáním konkrétních výpovědí jednotlivým zaměstnancům, o svém záměru písemně informovat příslušnou odborovou organizaci a radu zaměstnanců a zahájit s nimi jednání o možnostech zabránění hromadnému propouštění, popř. zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance. Předmětem a cílem jednání zaměstnavatele s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců je dosažení shody. Pojem „včas“ bude záležet na zcela konkrétních okolnostech u každého jednotlivého zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je současně povinen ve stejném rozsahu písemně informovat o svém záměru uskutečnit hromadné propouštění krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti zaměstnavatele. Dále je pak povinen doručit této krajské pobočce Úřadu práce písemnou zprávu o svém konečném rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen především uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Včasné splnění této povinnosti je zajištěno zákonným ustanovením o prodloužení trvání pracovního poměru hromadně propouštěných zaměstnanců podle § 64 zákoníku práce. V této souvislosti je zaměstnavateli uložena povinnost prokazatelně (například doručenkou, potvrzením podatelny Úřadu práce apod.) doručit písemnou zprávu příslušné krajské pobočce Úřadu práce a o dni doručení informovat propouštěné zaměstnance. Jedno vyhotovení této zprávy doručuje zaměstnavatel odborové organizaci a radě zaměstnanců, které se mohou ke zprávě vyjádřit, a toto vyjádření doručit příslušnému Úřadu práce.

V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen uvedené povinnosti splnit vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká. Nedodržení výše uvedených

povinností nezpůsobuje neplatnost jednotlivých konkrétních výpovědí či dohod o skončení pracovního poměru.

Novelou zákoníku práce byla od ledna 2012 zpřesněna právní úprava **zrušení pracovního poměru ve zkušební době** (§ 66) tím, že namísto dříve ne zcela jednoznačné dikce bylo již nyní najisto postaveno, že toto zrušení pracovního poměru **musí být provedeno písemně** (pod sankcí absolutní neplatnosti podle § 20 odst. 3) a pracovní poměr **skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější**.

Novelou zákoníku práce se v § 67 **diferencuje minimální výše odstupného**, která zaměstnanci přísluší v případech, kdy k rozvázání pracovního poměru dochází z důvodů podle § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, a to **podle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele**. Zachováno bylo jednotné odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku v případě, že ke skončení pracovního poměru došlo v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, a to bez ohledu na dobu trvání pracovního poměru.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru bývá častým předmětem soudních sporů. O neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru **může závazně rozhodnout jedině soud**. Pokud se zaměstnanec domnívá, že s ním zaměstnavatel skončil pracovní poměr neplatně, musí se rozhodnout, zda povede soudní spor o určení neplatnosti skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a dále zda bude trvat na dalším zaměstnávání. Zaměstnanci se v obdobných případech snaží si stěžovat na neplatné rozvázání pracovního poměru u Úřadu práce, u inspektorátů práce nebo u jiných věcně nepříslušných státních institucí. Neplatnost rozvázání pracovního poměru je však **třeba uplatnit vždy pouze u soudu, a to nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit** tímto rozvázáním. Tato lhůta je prekluzivní (propadná). To znamená, že po jejím marném uplynutí musí soud k této okolnosti přihlídnout z úřední povinnosti. Uplatněním u soudu se rozumí podání žaloby, nikoliv podání stížnosti, či nezávazná konzultace u soudu nebo u jiného státního orgánu. Žaloba musí „dojít k soudu“ (být soudu doručena) nejpozději v poslední den této lhůty. Má-li být zachována lhůta pro podání žaloby, je třeba, aby byla ve stanovené lhůtě doručena do podatelny soudu. Pracovní poměr jinak např. skončí i tehdy, jestliže byla výpověď na první pohled dána v rozporu se zákoníkem práce – např. jen ústně, či v ní nebyl uveden důvod předpokládaný v § 52. Neplatnosti rozvázání pracovního poměru se u soudu může rovným způsobem domáhat kterákoliv ze smluvních stran. V zájmu účastníků by mělo být co nejrychlejší podání žaloby, pokud je zřejmé, že se spor nepodaří vyřešit vzájemnou dohodou. Žaloba může být podána nejdříve po učiněném právním úkonu směřujícím ke skončení pracovního poměru. Podle judikatury je třeba k uplynutí lhůty k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru přihlížet ze zákona (z úřední povinnosti soudu). Jestliže však existující duševní choroba, která nebyla jen přechodného rázu, odůvodňovala zbavení zaměstnance způsobilosti k právním úkonům, popř. omezení jeho způsobilosti, je třeba uplynutí prekluzivní lhůty k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru posoudit se zřetelem k tomu, po kterou dobu nebyl zaměstnanec ustanoven opatrovník, kterého musel mít.

Pokud zaměstnanec, který tvrdí, že s ním zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, **oznámí písemně zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával**, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného

výdělku ode dne, kdy písemně 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 zaměstnanec, kterému zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebude ochoten nastoupit zpět do práce, anebo ji např. pro pracovní neschopnost nemůže konat, náhrada mzdy mu nepřísluší. Novelou zákoníku práce bylo od 1. 1. 2012 **obnoveno dřívější tzv. „moderační právo soudu“**, kdy podle § 69 nového znění odstavce 2 se zaměstnavatel poté, kdy náhrada mezd nebo platu ve výši průměrného výdělku byla zaměstnanci poskytována alespoň 6 měsíců, může obrátit na soud s návrhem na přiměřené snížení této náhrady mzdy v dalším období.

Byl-li pracovní poměr rozvázán ze strany zaměstnavatele (podle tvrzení zaměstnance) neplatně a **zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání**, resp. neoznámí písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to:

- byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby;
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

Z judikatury lze dovodit, že jestliže se zaměstnanec domáhá u soudu vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a přiznání náhrady mzdy a soud shledá, že je žaloba v otázce rozvázání pracovního poměru důvodná, rozhodne o nároku na náhradu mzdy podle stavu, který je v době vyhlášení rozsudku. Po tomto dni se řídí vztahy mezi účastníky pracovního poměru zejména pracovní smlouvou. Jestliže z obsahu žaloby vyplývá, že se zaměstnanec domáhá neplatnosti výpovědi proto, že chce i nadále zůstat u zaměstnavatele zaměstnán, anebo že se zaměstnanec domáhá vyslovení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, pak je nutno mít za to (s tím, že případné pochybnosti odstraní soud v průběhu řízení), že se uplatňuje i nárok na náhradu mzdy. Stejně bude předmětem žaloby o neplatnost zrušení pracovního poměru, i když zaměstnanec svůj návrh formuluje tak, že se domáhá přiznání náhrady mzdy, přičemž tento návrh opírá o skutkové tvrzení, že s ním zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, a o další skutečnosti významné z hlediska vzniku nároku na náhradu mzdy. Požadavek zaměstnance, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, není uplatněn již tím, že zaměstnanec podal u soudu jen žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nahrazuje jen taková žaloba, v níž zaměstnanec uplatnil též náhradu mzdy ve smyslu § 69 odst. 1.

Zaměstnanec, který byl **jmenován na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3** může být kdykoliv z tohoto místa **odvolán** nebo se může vedoucího pracovního místa **vzdát**. Jestliže je zaměstnavatelem **jiná právnická nebo fyzická osoba** než zaměstnavatel uvedený v § 33 odst. 3, může být s vedoucím zaměstnancem podle § 73 **dohodnuta možnost odvolání** z vedoucího pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa rovněž **vzdát**.

Vedoucími místy jsou v takovém případě místa:

- v přímé řídicí působnosti:
 - statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
 - zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.
- v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného:

- statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
- zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Odvolání z vedoucího pracovního místa či vzdání se vedoucího pracovního místa musí být provedeno **písemně** a musí být **doručeno** druhému účastníkovi, jinak je neplatné podle § 20 odst. 3. Není-li v písemném odvolání uveden pozdější den, platí, že výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání či vzdání se místa. Je-li v písemném odvolání či vzdání se pracovního místa uvedeno datum dřívější či uvádějící jako den skončení výkonu práce den doručení, je pro skončení výkonu práce na tomto pracovním místě rozhodující den stanovený zákonem, čili den následující po doručení právního úkonu.

Odvolání vedoucího zaměstnance může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel. Jde o určitou zajímavost, protože u jiných zaměstnavatelů, než jsou uvedeni v § 33 odst. 3, dochází ke smluvnímu ujednání o možnosti odvolání z pracovního místa, potom však již následuje odvolání z funkce či vzdání se funkce jednostranným právním úkonem.

Zákoník práce jednoznačně stanoví, že samotným **odvoláním nebo vzdáním se vedoucího pracovního místa pracovní poměr nekončí**. Zaměstnavatel je vždy povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (tedy s náhradou mzdy nebo platu) a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c), tzv. organizační změna z důvodu nadbytečnosti zaměstnance. Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny.

Byl-li pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenováním založen nebo změněn **na dobu určitou**, neskončí-li jeho pracovní poměr dříve, skončí uplynutím doby (§ 48 odst. 2).

Flexibilita skončení pracovního poměru se projevuje při smluvním rozvázání pracovního poměru, odvolání vedoucího zaměstnance a vzdání se funkce vedoucího zaměstnance, dále při zrušení pracovního poměru ve zkušební době, při výpovědi, okamžitě zrušení a při skončení pracovního poměru na dobu určitou. **Naproti tomu jistoty** se projevují v taxativně stanovených výpovědních důvodech, při stanovení minimální výpovědní doby, při zákazu výpovědi, při omezení okamžitého zrušení pracovního poměru, při výjimečném zákazu zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele, při prodloužení výpovědní doby.

7. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou **dokladem maximální soukromoprávní flexibility** v pracovněprávních vztazích, pokud jde o přidělování a výkon práce, vznik a rozvazování dohod, pracovní dobu, pracovní podmínky a odměňování. Ochrana zaměstnanců pak lze spatřovat v omezení rozsahu konání práce v rámci těchto dohod a v garanci minimální odměny za vykonanou práci na základě těchto dohod.

V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní

dobu, zatímco v pracovním poměru má zaměstnanec právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, popř. sjednané kratší pracovní doby, jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce. Výjimečnost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je dána i tím, že rozsah práce podle dohody o provedení práce je omezen na maximálně 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele a na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby u jednoho zaměstnavatele. Další výjimky, kterými se právní režim těchto dohod odlišuje od pracovního poměru jsou stanoveny v § 77. Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru.

Neplatí to však v případech, jde-li o:

- převedení na jinou práci a přeložení podle § 41 až 43,
- dočasné přidělení podle § 43a,
- odstupné podle § 67 a § 68,
- pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- překážky v práci na straně zaměstnance,
- dovolenou,
- skončení pracovního poměru,
- odměňování („odměnu z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a
- cestovních náhrad.

Ze samotné právní koncepce těchto dohod pak vyplývá, že na ně nelze vztahovat ustanovení § 39 o omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Jinými slovy, **dohody lze uzavírat (řetězit) opakovaně bez omezení.**

Smluvně lze sjednat, popř. vnitřním předpisem stanovit, práva zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti na pracovní volno při jiných důležitých osobních překážkách v práci a na dovolenou, a to za podmínek uvedených v § 199, § 206 a v části deváté. U obou typů dohod musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až § 198 a § 206.

Podle § 138 se výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Zákoník práce vztahuje na dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti ustanovení § 111 o minimální mzdě. Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v každém základním pracovníprávním vztahu (uvedeném v § 3). Mzda, plat nebo **odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.** Nedosáhne-li výše odměny minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek k odměně ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající za 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

Dohodu o provedení práce lze se zaměstnancem uzavřít na výkon práce či práci, není-li jejich rozsah větší než 300 hodin v kalendářním roce. Přitom není rozhodující, jde-li o charakter práce, která má povahu jednorázového úkolu či jde o opakující se činnost. Toto rozlišení je věcí zadavatele pracovního úkolu. Do rozsahu práce se započítává také doba práce, která je konána pro téhož zaměstnavatele na základě jiné dohody o provedení práce. To znamená, že zaměstnanec (fyzická osoba) může konat u neomezeného počtu zaměstnavatelů práci na základě dohody o provedení práce, avšak vždy tak, že u každého bude vykonávat tuto práci v rozsahu nejvýše 300 hodin v kalendářním roce (od ledna do prosince). Rozsah práce (v rámci maximálně 300 hodin v kalendářním roce) bude jen obtížně měřitelný za situace, kdy zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu (§ 74

odst. 2). K prokázání dodržení stanoveného maximálního limitu je však třeba odpracované hodiny evidovat. Dohoda o provedení práce je blízká občanskoprávní smlouvě o dílo, nicméně podle zákoníku práce je formulována odlišně. V dohodě o provedení práce je vhodné sjednat další podrobnosti, např. možnost odstoupení od dohody, pokud nebude práce provedena v dohodnutém termínu, popř. sjednat možnost výpovědi dohody z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu s dohodnutou výpovědní dobou. Dohodu o provedení práce musí zaměstnavatel se zaměstnancem **uzavřít písemně**, jinak je neplatná podle § 20 odst. 1 a 2. Jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (na dobu neurčitou, na dobu do...).

Podle novely zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, s účinností od 1. ledna 2012 jsou za podmínek stanovených v § 7a tohoto zákona **zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce účastní pojištění**, jestliže splňují podmínku stanovenou v § 6 odst. 1 písm. a) tohoto zákona a byl jim zúčtován započitatelný příjem v **částce vyšší než 10 000 Kč.** Účastní jsou pojištěni jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody o provedení práce alespoň ve výši uvedené v předchozí větě. Pojistné se v takovém případě odvede jak na sociální, tak i zdravotní pojištění. Zaměstnanec na dohodu o provedení práce je účasten pojištění též, jestliže vykonává v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci aspoň částku rozhodného příjmu uvedeného výše.

S ohledem na skutečnost, že nově i dohody o provedení práce jsou při splnění specifických podmínek podrobeny odvodu pojistného na nemocenské pojištění, platí pro ně ohledně náhrady odměny z dohody o provedení práce v období prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) totéž, co pro dohody o pracovní činnosti – tedy zaměstnavatel je i v těchto případech povinen pro účely náhrady stanovit zaměstnanci předem „fiktivní“ rozvrh týdenní pracovní doby do směn (§ 194).

Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít se zaměstnancem (fyzickou osobou) samozřejmě i tehdy, jestliže rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Na základě této dohody však není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní doby. Toto ustanovení je flexibilní, protože polovinou stanovené týdenní pracovní doby zákoník práce rozumí polovinu pracovní doby určené podle § 79 u konkrétního zaměstnavatele, takže ji nelze určit obecně, protože u každého zaměstnavatele může být rozdílná. Stanovená týdenní pracovní doba podle § 79 odst. 1 nesmí překročit maximální hranici – 40 hodin týdně. Z tohoto ustanovení však nelze dovodit pevnou hranici poloviny týdenní pracovní doby pro výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti, kterou by bylo možné vztáhnout jednotně na všechny zaměstnavatele, neboť pro zaměstnance zařazené ve dvousměnných pracovních režimech činí stanovená týdenní pracovní doba 38,75 hodin a ve třisměnných a nepřetržitých pracovních režimech jen 37,5 hodin týdně. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Pokud má např. zaměstnanec sjednanou dohodu o pracovní činnosti na 26 týdnů, může pracovat nepravidelně tak, že jeden týden odpracuje 30 hodin, druhý týden 10 hodin, další týden nemusí pracovat vůbec apod. Za období, na které byla dohoda sjednána, nejdéle však za