

Pracovněprávní vztahy

**(vznik pracovního poměru, DPP a DPČ, pracovní
poměr na dobu určitou)**

Pracovní poměr vzniká

a) pracovní smlouvou

b) jmenováním (pouze v případech, které jsou uvedeny v § 33 ZP - vedoucí příspěvkové organizace, vedoucí organizačního útvaru PO)

- není možné zaměňovat, buď má zaměstnanec pracovní smlouvu nebo jmenování!
- jmenováním do funkce původní pracovní smlouva zaniká!

Pracovní smlouva

- musí obsahovat
 - a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
 - b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
 - c) den nástupu do práce.
- může obsahovat další podmínky – např. (ujednání o zkušební době, délka trvání pracovního poměru, rozsah pracovní doby)
- musí být uzavřena písemně

Zkušební doba

- nesmí být delší než
 - a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru
 - b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.
- nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.
- nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.
- musí být sjednána písemně.

Pracovní poměr na dobu určitou

- pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li **písemně** sjednána doba jeho trvání
- doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát (tedy celkově 9 let, platí i pro pedagogy)
- výjimky - §39 odst. 4 ZP (vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce)
 - nutné sjednat s odborovou organizací nebo upravit ve vnitřním předpisu

Dle zákona č. 563/2004 Sb. (§ 23a)

- doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami činí nejméně 12 měsíců s výjimkou
 - náhrady za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka na dobu překážek v práci na straně tohoto pracovníka
 - pedagogického pracovníka, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace (§22odst.10)
 - splnění podmínek §39 odst. 4 zákoníku práce (vážné provozní důvody nebo zvláštní povaha práce, asistent pedagoga)

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

1. Dohoda o provedení práce

- rozsah práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce, po překročení limitu nesmí být uzavřena se zaměstnancem dohoda opakovaně
- v dohodě o provedení práce musí být uvedeny **sjednané práce a doba**, na kterou se tato dohoda uzavírá,
- další změny se týkají sociálního zabezpečení (hranice pro vznik odvodové povinnosti, ohlašovací povinnost zaměstnavatele)
 - zaměstnavatel má povinnost hlásit ČSSZ všechny platné DPP (i ty, které nepřesáhnou 10 tis. Kč)
 - od 1. 8. 2024 musí zaměstnavatel nahlásit zaměstnance, kteří pro něj pracují na dohodu o provedení práce, včetně výše jejich příjmů (jinak hrozí pokuta až do výše 50 tis.Kč)

2. Dohoda o pracovní činnosti

- není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby
- 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
- v dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

3. Společné pro oba typy dohod

- pracovní doba musí být písemně rozvržena a zaměstnanec o ní musí být informován minimálně 3 dny předem, tuto lhůtu lze modifikovat na základě dohody se zaměstnancem, rozvrh práce musí být vyhotoven písemně
- nutné vést evidenci odpracovaných hodin
- důležité osobní překážky v práci (např. lékař, účast na pohřbu, svatbě) – zaměstnavatel je nově povinen omluvit nepřítomnost v práci, a to i v případě, že zasahuje do rozvržené pracovní doby – nevzniká právo na náhradu odměny!
- dovolená – nově mají nárok všichni dohodáři, pro účely výpočtu činí délka pracovní doby 20 hodin týdně, pro vznik nároku je nutné splnit:
 - nepřetržité trvání dohody alespoň 4 týdny v kalendářním roce
 - odpracování alespoň 80 hodin
 - za každý týden náleží $1/52 \times 8$ (5) týdnů $\times 20$

- zrušení dohody – vyžaduje se písemná forma
 - dohodou smluvních stran ke sjednanému dni
 - výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně
 - okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu může být sjednáno pouze pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní pomě (nutné sjednat v dohodě)
- V § 77 ZP je uvedeno, o čem musí být zaměstnanec informován, pokud tyto údaje neobsahuje DPP nebo DPČ (např. výše odměny, výměra dovolené), a to nejpozději do 7 dnů od započetí práce

- požádá-li zaměstnanec, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.
- má-li zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď podle odstavce 5 písm. b) proto, že
 - a) se zákonným způsobem domáhal
 1. práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle [§ 77a](#) nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle [§ 77b](#),
 2. práva na rozvržení pracovní doby předem podle [§ 74 odst. 2](#), nebo
 3. práva na odborný rozvoj podle [§ 227 až 230](#), nebo
 - b) zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle [§ 77 odst. 4](#), o úpravu pracovních podmínek podle [§ 241](#) nebo [241a](#), o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle [§ 191](#),
- a ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o odůvodnění výpovědi, je zaměstnavatel povinen jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi.