

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Pracovně právní vztahy v právní úpravě a podmínkách
konkrétního subjektu**

Bc. Petra Nádeníčková

© 2009 ČZU v Praze

Česka zemědělská univerzita v Praze

Fakulta provozně ekonomická

Katedra práva

Akademický rok 2007/2008

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Petra Nádeníčková

obor Provoz a ekonomika

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU
v Praze 61. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou

Název tématu: **Pracovně právní vztahy v právní úpravě
a podmínkách konkrétního subjektu**

Struktura diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše
4. Trh práce - uplatnění v podmínkách zkoumaného subjektu
5. Závěr
6. Seznam literatury
7. Přílohy

Rozsah původní zprávy: 50 - 60 stran

Seznam odborné literatury:

Zákoník práce 262/06

Zachariáš - Praktikum pracovního práva

Declíž, KNI, Štenglová - Akciová společnost

Internet

Další literatura a odborné články po konzultaci s vedoucí BP

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Ivana Hájková

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2009



Vedoucí
katedry



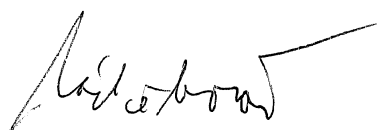
Děkan

V Praze dne: 9.1.2008

Prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci " Pracovně právní vztahy v právní úpravě a podmínkách konkrétního subjektu“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 4. 2009

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Klára Březová', written in a cursive style.

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí diplomové práce Mgr. Ivaně Hájkové za cenné rady, připomínky, metodické vedení a čas, který věnovala mé práci

Chtěla bych poděkovat i mé rodině za jejich podporu

Obsah

Pracovně právní vztahy v právní úpravě a podmínkách konkrétního subjektu.....	- 3 -
Labour-law relationships in legislation and conditions of a specific entity.....	- 4 -
1. Úvod.....	- 5 -
2. Cíl práce a metodika	- 6 -
3. Účastníci pracovněprávních vztahů	- 7 -
4. Postup před vznikem pracovního poměru	- 8 -
1. Povinnosti zaměstnavatele před uzavřením pracovní smlouvy.....	- 9 -
5. Pracovní poměr	- 9 -
1. Náležitosti pracovní smlouvy.....	- 10 -
2. Zkušební doba	- 13 -
3. Pracovní poměr na dobu určitou	- 14 -
4. Změny pracovního poměru	- 16 -
1. Převedení na jinou práci	- 16 -
6. Mzda	- 21 -
7. Plat	- 23 -
8. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	- 23 -
1. Dohoda o provedení práce.....	- 24 -
2. Dohoda o pracovní činnosti.....	- 24 -
9. Skončení pracovního poměru	- 25 -
1. Dohoda	- 27 -
2. Výpověď.....	- 28 -
1. Výpovědní doba.....	- 29 -
2. Výpověď dána zaměstnavatelem	- 30 -
3. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem.....	- 33 -
4. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem	- 35 -
5. Zákaz výpovědi pro porušení léčebného režimu.....	- 35 -

6.	Lhůty pro výpověď ze strany zaměstnavatele.....	- 36 -
7.	Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance -	36 -
1.	Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru.....	- 36 -
8.	Hromadné propouštění	- 37 -
9.	Skončení pracovního poměru na dobu určitou.....	- 39 -
10.	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	- 39 -
11.	Odstupné.....	- 40 -
12.	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	- 41 -
13.	Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru.....	- 42 -
10.	Základní údaje o firmě Sloane Park.....	- 43 -
1.	O společnosti	- 43 -
2.	Produkty firmy Sloane Park	- 44 -
1.	Obchodní oddělení.....	- 48 -
2.	Oddělení projektantů.....	- 49 -
3.	Technické oddělení.....	- 49 -
4.	Účetní oddělení	- 50 -
5.	Recepce.....	- 51 -
11.	Závěr	- 53 -
12.	Prameny a použitá literatura	- 54 -
13.	Přílohy.....	- 55 -
1.	Příloha č. 1 – Pracovní smlouva.....	- 55 -
2.	Příloha č. 2 – Dohoda o provedení práce	- 58 -
3.	Příloha č. 3 – Dohoda o pracovní činnosti	- 60 -

Pracovně právní vztahy v právní úpravě a podmínkách konkrétního subjektu

Souhrn

V diplomové práci se snažím popsat postup před vznikem pracovního poměru a to seznámení budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi. Dále postup při pracovním poměru a to náležitosti pracovní smlouvy jako je druh práce, místo výkonu a den nástupu práce. V pracovní smlouvě lze sjednat další náležitosti, na kterých mají účastníci pracovního poměru zájem. Zpravidla půjde o zkušební dobu, sjednání pracovního poměru na dobu určitou, anebo ostatní podmínky. Dále se zde zmiňuji i o jiných pracovních smlouvách a to např.: Dohoda o provedení práce anebo Dohoda o pracovní činnosti. Dále o mzdě a o platu, které jsou velice důležitou náležitostí pracovní smlouvy, ukončení pracovního poměru a to dohodou, okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem (zaměstnavatelem) anebo o odstupném. Jako zkoumaný subjekt jsem si vybrala společnost Sloane Park Property Trust, a.s., která se zabývá poskytováním telekomunikačních služeb.

Klíčová slova:

Zákoník práce
Zaměstnavatel
Zaměstnanec
Mzda
Pracovní smlouva
Plat
Dovolená
Práce
Dohoda
Výpověď
Pracovněprávní vztah

Labour-law relationships in legislation and conditions of a specific entity

Summary

In my thesis I tried to describe a procedure preceding a creation of employment relation, namely acquaintance with rights and obligation by a new employee. Further a procedure during the term of employment, prerequisites of employment contract such as type of work, place of work and date of commencement of work. Other requisites may also be agreed in the employment contract, provided they are of interest to the parties of the contract. As a rule this will involve a trial period, employment for a definite period of time or other conditions. I also mentioned other types of work contracts, for instance *Contract for Services*, or *Contract for Work*. Further I mentioned wage and salary, which are very important prerequisites of a work contract, termination of employment by an agreement, immediate cancellation of employment of an employee (by an employer), or compensation. As the object of my research I have chosen the company Sloane Park Property Trust, a.s., which deals in provision of telecommunication services.

Key words:

Labor Code
Employer
Employee
Wage
Work contract
Salary
Vacation
Work
Agreement
Termination notice
Labor-law relation

1. Úvod

Téma diplomové práce, Pracovně právní vztahy v právní úpravě a podmínkách konkrétního subjektu, jsem si vybrala, protože díky němu mohu uplatnit své zkušenosti, které jsem získala během své praxe ve zmiňované společnosti (Sloane Park Property Trust, a.s.). Tu jsem měla možnost poznat velmi dobře, protože se moje povinná diplomová praxe, kterou jsem ve Sloane Park Property Trust, a.s. absolvovala, protáhla na více než rok dlouhou spolupráci.

Na pozici asistentky jsem pracovala na dohodu o pracovní činnosti. S touto formou smluvního vztahu jsem se ostatně setkala již v minulosti při dřívějších pracovních zkušenostech. Během času stráveného na tomto i předchozích pracovištích, jsem si při komunikaci s ostatními nemohla nevšimnout, že se povinnosti a práva jednotlivých pracovníků liší v závislosti na smlouvě. Dosud jsem ale neměla možnost zajímat se o tuto problematiku hlouběji, než prostřednictvím pouhého pozorování.

Při psaní této práce mne bavilo zejména porovnání teorie, jak ji popisuje zákoník práce, s praxí, do které mne uvedli pracovníci jmenované společnosti.

2. Cíl práce a metodika

Cílem práce je zjistit, jakým způsobem se uzavírají pracovní smlouvy ve zkoumaném subjektu. Zda je se zaměstnanci sepsávána pracovní smlouva na dobu určitou, nebo je se zaměstnavatelem pojí pouze Dohoda o provedení práce anebo jiná forma pracovněprávního vztahu. Informace jsem zjišťovala od vedení firmy Sloane Park Property Trust, a.s.

3. Účastníci pracovněprávních vztahů

Zaměstnanec

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce, den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům se řídí podle občanského zákoníku.

Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákony rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel vstupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

Zaměstnavatel může být

A) postavení státu jako zaměstnavatel

Jestli je účastníkem pracovněprávních vztahů Česká republika (dále jen stát), je právnickou osobou a je zaměstnavatelem. Za stát, jako příslušná v pracovněprávních vztazích, jedná a práva povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která za stát v pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. Za stát činí v pracovněprávních vztazích právní

úkony příslušná organizační složka státu. Organizačními složkami státu jsou ministerstva a jiné správní úřady státu. Ústavní soud, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad. Kancelář prezidenta republiky, Úřad vlády ČR, Kancelář Veřejného ochránce práv, Akademie věd ČR.

B) právní způsobilost zaměstnavatele fyzické osoby

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku. Zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, se řídí podle občanského zákoníku.

4. Postup před vznikem pracovního poměru

Zaměstnavatel může v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat od fyzické osoby, která se u něho uchází o zaměstnání, nebo od jiných osob, jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Zamezuje s tak ještě před vznikem pracovněprávního vztahu nadbytečnému shromažďování informací o budoucím zaměstnanci, a tím i jejich možnému zneužití.

Zaměstnavatel je povinen zajistit též osobám, které se u něj ucházejí o zaměstnání, rovné zacházení a nepřipustit jejich diskriminaci při jednáních předcházejících vznik pracovního vztahu (např. jde o obsah osobních dotazníků)

1. Povinnosti zaměstnavatele před uzavřením pracovní smlouvy

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

5. Pracovní poměr

Zákoník práce i nadále předpokládá, že pracovní poměr bude zakládán především pracovní smlouvou mezi fyzickou osobou (zaměstnancem) a budoucím zaměstnavatelem.

Pokud zvláštní právní předpisy nebo stanovy (např. družstev nebo občanských sdružení) vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo volbou, nezakládá se už volbou samotnou pracovní poměr, ale zvolení je považováno pouze za předpoklad, po jehož splnění lze uzavřít pracovní smlouvu.

Zákon vymezuje okruh vedoucích míst ve veřejných službách a správě a ve státních podnicích, kde vzniká povinně pracovní poměr jmenováním. Jde však už jen o případy, kdy jmenování není stanoveno zvláštními právními předpisy, které mají v případě jmenování není stanoveno zvláštními právními předpisy, které mají v případě jmenování na vedoucí místo přednost před úpravou obsaženou v zákoníku práce.

Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, jehož ustanovení má přednost před úpravou zákoníku práce. Pouze v případě, že by příslušnost ke jmenování ze zvláštního předpisu nevyplývala,

provedou je osoby uvedené v zákoníku. Tyto osoby mohou vedoucího zaměstnance z pracovního místa také odvolat; vedoucí zaměstnanec se tohoto místa může rovněž vzdát.

Jestliže je však zaměstnavatelem jiná právnická osoba než výše uvedené nebo fyzická osoba, pracovní poměr bude i u vedoucích zaměstnanců zakládán pouze pracovní smlouvou. S vedoucími zaměstnanci na zákonem určených vedoucích místech může být sjednána možnost odvolání, je-li zároveň dohodnuto, že se zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

1. Náležitosti pracovní smlouvy

Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon obsahující shodný a souhlasný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance směřující ke vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva musí obsahovat tzv. Nezbytné náležitosti, které podmiňují samotnou existenci tohoto právního úkonu.²⁾

Zaměstnavatel musí se zaměstnancem dohodnout druh práce, na který je zaměstnanec přijímán. Čím širší je sjednaný druh práce, tím větší je i dispoziční pravomoc zaměstnavatele ve smyslu přidělování práce v rámci pracovní smlouvy. Sjednání druhu práce jako např. „dělník“ nebo „zaměstnanec“ bez bližší specifikace by však bylo natolik široké, že by způsobilo neplatnost takového ujednání, a tím i celé pracovní smlouvy. Jsou však některé výjimky napsané v zákoníku práce ale jinak nelze zaměstnanci proti jeho vůli přidělovat práci jiného druhu, než je sjednána v pracovní smlouvě.²⁾

V pracovní smlouvě lze sjednat i více než jeden druh práce, což je praktické zejména v malých firmách, kde má zaměstnavatel zájem na intenzivnějším využití kvalifikace a schopností svých zaměstnanců, které pak zaměstnává jedním ze sjednaných druhů prací podle aktuální potřeby. Ujednání o

druhu práce může mít též podobu alternativní, kde výkon jedné ze sjednaných pracovních činností bude závisle např. na ročním období (topič-zahradník).

Další podstatnou náležitostí je místo výkonu práce, které lze sjednat např. určením obce a organizační jednotky nebo jiným způsobem, tj. I přesnou adresou. Je možné případně sjednat i několik míst výkonu práce. Místo výkonu práce se obvykle shoduje s pracovištěm zaměstnance.

Pracovištěm se rozumí určitý ohraničený prostor nebo organizační složka, ve kterých zaměstnanec dohodnutou práci vykonává. Například dílna, provoz, cech, sklad, kancelář, oddělení.

Třetí náležitostí je den nástupu do práce, který se sjednává určením dne, měsíce a roku, event. jiným časovým údajem natolik jednoznačným, že nevzbuzuje pochybnosti. Význam toho ujednání spočívá v tom, že tímto sjednaným dnem vzniká pracovní poměr, a to i v případech, kdy zaměstnanec v určený den do práce fakticky nenastoupí, protože onemocněl nebo se mu stal cestou do zaměstnání úraz.

Den nástupu do práce má být zásadně sjednáván na první den v měsíci, a to i v případech, nikdy na začátku měsíc jsou dny pracovního klidu. Tomu nebrání ani přihlídnutí ke skutečnému rozvržení týdenní pracovní doby u konkrétního zaměstnavatele. Vždy je třeba připustit možnost individuálního nástupu do práce v kterýkoliv den v týdnu. Jestliže však jeho den vzniku pracovního poměru bude uveden jiný než první den v měsíci, nebude se takový měsíc započítávat pro účely dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části. V pracovní smlouvě lze sjednat další náležitosti, na kterých mají účastníci pracovního poměru zájem. Zpravidla půjde o mzdu, zkušební dobu, sjednání pracovního poměru na dobu určitou, kratší pracovní doby, sjednání podmínek a dalších ujednáním, které nejsou v rozporu se zákonem (kterými by se např. zaměstnanec předem vzdával svých práv).¹⁾

Pravidelným pracovištěm se rozumí místo dohodnuté se zaměstnancem, a není-li takové místo dohodnuto, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Pokud je v pracovní smlouvě sjednáno více než jedno místo výkonu práce, je třeba vždy pouze jedno z nich stanovit jako pravidelné pracoviště, z důvodů nároků na cestovní náhrady.

U zaměstnanců, u nichž častá změna pracoviště vyplývá ze zvláštní povahy povolání, je možné jako pravidelné pracoviště dohodnout i místo bydliště (geodeti, zaměstnanci spojů, stavbaři). V důsledku této úpravy mohou vzniknout nároky na cestovní náhrady i v obci sídla zaměstnavatele.

S ohledem na možnost sjednat více než jedno místo výkonu práce (i jeho šíři) bez jakéhokoliv omezení lze považovat za spravedlivé a vyvážené, aby zaměstnavatel vždy nesl náklady na vyšší než na pravidelné výdaje spojené s výkonem práce, které vzniknou zaměstnanci s cestou mimo obec, kde převážně vykonává práci, popř. Kde má trvalý pobyt. V uvedeném případě nepůjde o pracovní cestu a nebude nezbytný souhlas zaměstnance, neboť on se k takovému výkonu práce v rámci široce sjednaného místa výkonu práce v pracovní smlouvě zavázal.¹⁾

Povinnost uzavírat pracovní smlouvu písemně se týká všech pracovních poměrů (i sjednaných na dobu kratší než 1 měsíc). Povinnost zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu písemně není postižena sankcí neplatnosti. Zavedení sankce neplatnosti pracovní smlouvy v případě nedodržení písemné formy by vedlo k výraznému zhoršení postavení zaměstnance.

2. Zkušební doba

Zkušební doba by měla v celém svém rozsahu sloužit k vzájemnému ověření vhodnosti nově uzavřeného pracovního vztahu, pracovních schopností zaměstnance i existujících pracovních podmínek u zaměstnavatele.

Zkušební dobu lze dle platné právní úpravy sjednat se všemi fyzickými osobami (včetně absolventů škol, mladistvých apod.) bez ohledu na to, zda jde o pracovní poměr na dobu neurčitou či určitou. Není v rozporu s právní úpravou, pokud by se např. u pracovního poměru sjednaného se studentem střední školy na období školních prázdnin časově shodovala doba jeho trvání (2měsíce) se sjednanou zkušební dobou, což umožňuje snadné zrušení kdykoliv v jeho průběhu. Platí však zásada, že v rámci téhož pracovního poměru lze zkušební dobu sjednat pouze jednou. Postup, kdy je znovu sjednávána zkušební doba v souvislosti se změnou dosavadního druhu práce zaměstnance nebo v případě organizačních změn na straně zaměstnavatele, kdy předcházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, je protiprávní.

Platná právní úprava umožňuje sjednání zkušební doby nejen v případě vzniku pracovního poměru na základě pracovní smlouvy, ale i v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Jde však pouze o případy, kdy je pracovní poměr jmenováním skutečně zakládán, nikoliv pouze měněn (např. jmenování zaměstnance, který u téhož zaměstnavatele do té doby pracoval na základě pracovní smlouvy). Zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním, může být z vedoucího místa odvolán a může se jej také vzdát – tím mu však (pokud nebyl jmenován pouze na dobu určitou) nekončí pracovní poměr. Sjednání zkušební doby má proto i u těchto vedoucích zaměstnanců smysl, protože zrušením v jejím průběhu končí bez dalších nároků i pracovní poměr jmenovaného zaměstnance. Vzhledem k tomu, že jmenování je jednostranný úkon, nemůže být sjednání zkušební doby součástí jmenovacího

dekretu (dopisu), ale účastníci mohou pro tento účel koncipovat zvláštní dohodu, která však musí být uzavřena nejpozději v den, který byl uveden jako den jmenování vedoucího zaměstnance. Pokud by však zaměstnanec ve zkušební době čerpal dovolenou, nemá tato jeho nepřítomnost v práci z hlediska zkušební doby žádný vliv.

Problémem však i nadále zůstává počítání běhu zkušební doby. Protože zákoník práce v tomto případě nemá zvláštní úpravu jako např. u doby výpovědní, řídí se běh zkušební doby v souladu s odkazem uvedeným v občanském zákoníku.

Podle občanskoprávní úpravy zkušební doba sjednaná např. 1. února v délce 3 měsíců skončí zpravidla až 2.5 (nepřipadne-li tento den na sobotu či neděli).

3. Pracovní poměr na dobu určitou

Má-li být sjednán pracovní poměr na dobu určitou, musí být tato skutečnost výslovně uvedena v pracovní smlouvě. Pokud pracovní smlouva neobsahuje výslovné ujednání o době trvání pracovního poměru, je pracovní poměr vždy sjednán na dobu neurčitou.

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím stanovené doby a není třeba činit za tímto účelem žádné právní úkony.

Platná právní úprava ponechává v zásadě na účastnících, zda se rozhodnou pro sjednání pracovního poměru na dobu časově omezenou nebo neomezenou. Sjednání pracovního poměru na dobu určitou musí být konkrétní a natolik přesné, aby nebyly pochybnosti o tom, na jakou dobu se tento pracovní vztah uzavírá. Tato doba může být stanovena uvedením určitého dne (data), může být však také vymezena určitou skutečností (skončením určitých prací, návratem z mateřské

či rodičovské dovolené) a může být určena také stanovením počtu dnů, po které bude zaměstnanec pracovat.

Podle platné právní úpravy může být pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky sjednán nebo dohodou prodlužován maximálně na dobu dvou let. Toto pravidlo platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný mezi stejnými účastníky. Pokud však od skončení předchozího termínovaného pracovního poměru do vzniku nového pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba delší 6 měsíců, výše uvedené omezení neplatí (nebude se tedy zpravidla aplikovat např. u sezónních prací).¹⁾

Z obecné zásady časově omezující sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou jsou stanoveny výjimky:

- A) pro případy, kdy to stanoví zvláštní právní předpis (např. zákon o VŠ) nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví sjednání pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků
- B) z důvodů náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu jeho překážek v práci (např. při mateřské dovolené)
- C) kvůli vážným provozním důvodům na straně zaměstnavatele nebo důvodům spočívajícím ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

Vzhledem k tomu, že „vážné provozní důvody“ a „zvláštní povahu práce“ nelze s ohledem na rozmanitost pracovních činností v zákoně blíže specifikovat, musí být tyto důvody konkrétně vymezeny v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, vymezí písemně tyto důvody zaměstnavatel sám.

Písemná dohoda s odbory či písemní vymezení důvodů zaměstnavatelem má zjistit, že této výjimky nebude zneužíváno z důvodů jiných.

V případě, že by došlo k porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou a zaměstnanec před uplynutím dohodnuté doby písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnával i po uplynutí dohodnuté doby, končí pracovní poměr na dobu určitou původně sjednaným dnem.

V zájmu právní jistoty obou účastníků stanoví zákon dvouměsíční prekluzivní lhůta pro podání žaloby na určení, zda byly v daném případě splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. Po uplynutí uvedené lhůty právo podat určovací žalobu zaniká.

4. Změny pracovního poměru

1. Převedení na jinou práci

Práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen konat jen výjimečně a pouze v případech stanovených zákonem. Ke změně druhu vykonávané práce – převedení na jinou práci – může dojít buď na popud zaměstnavatele, nebo na základě žádosti zaměstnance.

Právní úprava klasifikuje důvody převedení zaměstnance na jinou práci v podstatě do dvou skupin:

První skupina je představována důvody tak závažného charakteru, že zákon v těchto případech ukládá zaměstnavateli povinnost převedení na jinou práci uskutečnit, a to i tehdy, kdyby sám měl na řešení dané situace jiný názor nebo mu převedení zaměstnance na jinou práci činilo potíže. Jde o případy, kdy je převedení nezbytné na základě pravomocného rozhodnutí soudu nebo

správního orgánu, nebo jestliže je takové opatření nutné podle lékařského posudku nebo pravomocného rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví. Těmito převedeními se naplňuje akt orgánu veřejné moci a zaměstnavatel je jeho plnění povinen zabezpečit.

Nesouhlas zaměstnance s uskutečněním aktu aplikace práva, který zaměstnavatel provádí, je v těchto případech bez významu.

Bez ohledu na důvod, z něhož k převedení dochází, musí zaměstnavatel přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i jeho kvalifikaci.

Vhodnost práci vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance je třeba posuzovat též s přihlédnutím k jeho zdravotním obtížím, prodělaným nebo trvajícím chorobám, jeho věku, fyzickým schopnostem a jiným zjištěním, která má zaměstnavatel o svém zaměstnanci z tohoto hlediska k dispozici.

Povinnost převést zaměstnance na jinou práci má zaměstnavatel z důvodů:

- A) zdravotního stavu zaměstnance; předpokladem převedení je lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který posudek přezkoumává, z něhož musí vyplývat, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci. Pokud by zaměstnanec převeden na jinou práci, za kterou náleží nižší mzda (plat), přísluší mu pouze v této výši
- B) pracovního úrazu, onemocnění (ohrožení) nemocí z povolání, dosažení nejvyšší přípustné expozice; Předpokladem převedení je lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který posudek přezkoumává. Pokud byl zaměstnanec převeden, protože nemůže dál konat dosavadní práce z důvodu pracovního

úrazu nebo nemoci z povolání, a po převedení dosahuje nižšího průměrného výdělku než před převedením, je mu rozdíl dorovnáván náhradou za ztrátu na výdělku. Vzhledem k zákonnému pojištění zaměstnavatele za škodu při pracovnímu úrazu a nemoci z povolání nahrazuje zaměstnavateli vynaložené náklady pojišťovna.

Pokud byl zaměstnanec převeden z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice na jinou práci, za kterou náleží nižší mzda (plat), přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

- C) jde-li o těhotnou ženu, ženu, která kojí, nebo matka dítěte mladší devíti měsíců, jestliže koná práci, která je těmto ženám zakázána, nebo jde-li o práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství ze subjektivních důvodů. Pokud byla zaměstnankyně převedena na jinou práci, kde dosahuje bez svého zavinění nižšího výdělku než na práci dosavadní, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu dávka nemocenského pojištění – vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.
- D) ochrana zdraví dalších osob před infekčním onemocněními, jestliže je to nezbytné podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správní úřadu. Cílem tohoto karanténního opatření je vyloučit dočasně z práce (např. v potravinářství) zaměstnance, který by mohl být šířitelem infekce. Pokud byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za kterou náleží nižší mzda (plat), přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

- E) pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu nebo jiného orgánu státního či územního samosprávného celku. Z uvedeného rozhodnutí vyplývá zákaz výkonu určitého zaměstnání (např. řízení motorových vozidel). Takový zákaz je vždy stanoven pouze na dobu určitou. Zaměstnanec obdrží pouze mzdu (plat) náležící za výkon práce, na kterou byl převeden.
- F) uznání nezpůsobilosti zaměstnance pracujícího v noci pro noční práci na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče. Tento důvod byl zařazen v souvislosti s Úmluvou Mezinárodní organizace práce, která uvádí minimální opatření, jež mají členské státy zajistit pro zaměstnance pracující v noci. Zaměstnanec obdrží pouze mzdu (plat) náležící za výkon práce, na kterou byl převeden.
- G) požádá-li o to těhotná žena, žena, která kojí, nebo matka dítěte mladšího než 9 měsíců, která pracuje v noci. Zaměstnankyně nemusí svoji žádost dokládat lékařským posudkem a zaměstnavatel je povinen vyhovět. Pokud zaměstnankyně po zproštění výkonu noční práce dosahuje bez svého zavinění nižšího započitatelného výdělku, má nárok na vyrovnání rozdílu dávkou nemocenského pojištění (vyrovnávacím příspěvkem v těhotenství a mateřství).

Druhou skupinu tvoří důvody, při jejichž existenci záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, jestli možnost převedení zaměstnance na jinou práci využije nebo ne. Také v těchto případech je zaměstnavatel oprávněn takové opatření provést, i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

Oprávnění (možnost) převést zaměstnance na jinou práci má zaměstnavatel:

- A) jestliže dal zaměstnanci výpověď, protože nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, nebo splňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, případně má neuspokojivé pracovní výsledky nebo z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, či pro porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Zaměstnavatel se může rozhodnout, zda po výpovědní dobu ponechá zaměstnance ještě na dosavadní práci nebo ho převede na práci jinou. V případě ztráty předpokladů stanovených právními předpisy (lékařský diplom) není pochopitelně možné, aby zaměstnanec ještě po čas výpovědní doby dosavadní práci vykonával. Zaměstnanec obdrží pouze mzdu (plat) náležející za výkon práce, na kterou byl převeden.
- B) jestliže bylo proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti uvedené. Trestní řízení je zahajováno pravomocným usnesením policejního vyšetřovatele nebo státního zástupce a končí pravomocným rozsudkem nebo zastavením trestního řízení. Převedení na jinou práci má v tomto případě zabránit v případném pokračování v trestné činnosti, likvidaci důkazů apod. V případě, že nebude zaměstnanec pravomocně odsouzen, náleží mu za dobu převedení doplatku do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.
- C) jestliže zaměstnanec pozbyl dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce. Tento důvod převedení na jinou práci připadá v úvahu, jestliže zaměstnanci nebyla dána výpověď pro nesplňování předpokladů (typickým příkladem je odnětí řidičského průkaz). V případě tohoto důvodu je však doba převedení limitována horní

hranici 30 pracovních dnů v kalendářním roce. V této lhůtě by měla být vyjasněna otázka dalšího setrvání a pracovního zařazení zaměstnance. Zaměstnanec obdrží pouze mzdu (plat) náležející za výkon práce, na kterou byl převeden.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro postoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostmi vlivy, je převedení na jinou práci podmíněno jeho souhlasem. V případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí a za práci, na niž byl převeden přísluší nižší mzda, než dosahoval před převedením, přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, které ho dosahoval před převedením.

Pokud zaměstnanec nebude s převedením na jinou práci v uvedených případech souhlasit nebo ho zaměstnavatel převést nemůže, jde o překážku v práci, při níž náleží zaměstnanci v případě nezaviněného prostoje náhrada mzdy (platu) ve výši nejméně 80% průměrného výdělku a v případě nepříznivých povětrnostních vlivů či živelní události ve výši nejméně 60% průměrného výdělku.

6. Mzda

Mzdové podmínky je možno sjednat se zaměstnancem přímo v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě (např. dohodě o mzdě či mzdové podmínky). Tato forma sjednání výše mzdy bývá obvyklá u vedoucích zaměstnanců (podnikový management) nebo se mzda sjednává přímo se všemi zaměstnanci v zaměstnavatelských organizacích s menším počtem zaměstnanců. U větších organizací se mzdové podmínky pro určitou skupinu či pro jednotlivé funkce (druhy pracovních činností) sjednávají s odboráři v kolektivní smlouvě nebo je zaměstnavatel jednostranně stanoví ve vnitřním mzdovém předpise. U některých

malých zaměstnavatelských organizací je výše mzdy určena všem zaměstnancům pouze mzdovým výměrem bez existence kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. U větších a velkých organizací jsou mzdové výměry vydávány jednotlivými zaměstnancům ke konkretizaci mzdových podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě nebo stanovených ve mzdovém vnitřním předpise. Mzdový výměr se zaměstnanci nevydává jedině tehdy, když mzda je s ním sjednána přímo v pracovní nebo jiné smlouvě.¹⁾

Výše je tedy napsáno, že nikdo sám sobě nemůže určit mzdu. Je to obdobou dřívějšího ustanovení v zákoníku o mzdě s tím, že dosud se jednalo o vedoucí zaměstnance do funkce zvolené či jmenované, což již nyní nový zákoník práce pro soukromou sféru upravuje jinak než dosud, Proto je zde uvedeno, že zaměstnanec, který je zároveň statutárním orgánem zaměstnavatele, mzdu určuje nebo s ním sjednává ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

Zaměstnanec, který je zároveň statutárním orgánem zaměstnavatele, musí určit mzdu jedině orgán, který zaměstnance na pracovní místo, které je zároveň určeno pro statutární orgán, ustanovil. Je třeba si připomenout, že tato právní úprava určení nebo sjednání mzdy se vztahuje pouze na vedoucí zaměstnance, kteří funkci statutárního orgánu vykonávají v pracovním poměru, a nikoliv na ostatní, jejichž postavení vyplývá např. z obchodního zákoníku (např. předseda představenstva a.s.).

Výše mzdy musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Nelze tedy mzdové podmínky, tedy ani výši mzdy zaměstnance, měnit se zpětnou účinností.

Výše je uvedena povinnost zaměstnavatele nejpozději v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o

způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Mzdový výměr se tedy nevydává, jestliže výše mzdy byla se zaměstnancem dohodnuta v pracovní nebo jiné smlouvě. Rovněž se do mzdových výměrů zpravidla nebude uvádět termín a místo výplaty, neboť tyto údaje většinou obsahuje vnitřní předpis či kolektivní smlouva, bezhotovostní výplata bývá se zaměstnancem sjednán přímo v pracovní smlouvě.

7. Plat

Počínaje §122 až do §127 zákoníku práce upravuje poskytování platu zaměstnancům v nepodnikatelské sféře, tedy u zaměstnavatelů uvedených v zákoníku práce. Tito zaměstnavatelé se musí řídit touto speciální úpravou odměňování, kdy neplatí zásada jako u podnikatelské sféry poskytující mzdy, že „co není zakázáno, je dovoleno“. Naopak v oblasti odměňování u těchto zaměstnavatelů platí zásada jako dosud, „co není dovoleno, je zakázáno“, což je vyjádřeno tím, že plat není možno určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákoník práce a předpisy vydané k jeho provedení. Nová právní úprava pro rozpočtovou sféru vychází v zásadě z dosavadní právní úpravy v zákoně o platu. Pro úplnost třeba poznamenat, že v rámci smluvní volnosti není nikde zakázáno, aby prvky této právní úpravy používala i podnikatelské sféra v oblasti poskytování mezd.¹⁾

8. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Rozhodujícím vztahem, v němž je vykonávána závislá práce, bude i nadále pracovní poměr. Jeví se však jako neúčelné a po formální stránce značně obtížné vystačit pro výkon závislé práce výlučně s pracovním poměrem, zejména pokud by šlo o výkon práce výlučně s pracovním poměrem, zejména pokud by

šlo o výkon práce malého rozsahu. Vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, které vykazují také znaky závislé práce, vyhovují právě potřebě výkonu pracovních činností menšího rozsahu.

Nabízela se sice možnost na úpravu těchto vztahů malého rozsahu v novém zákoníku práce rezignovat a obdobně jako je tomu ve státech západní Evropy přenechat tento prostor občanskému právu (např. smlouvě příkazní či smlouvě o dílo). Toto řešení se však nejevilo s ohledem na v praxi zažitou dosavadní právní úpravu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jak správné.

1. Dohoda o provedení práce

Rozsah práce na základě dohody o provedení práce může být mezi stejnými účastníky nyní sjednán až do 150 hodin ročně.

Za stejnou práci a práci stejné hodnoty náleží stejná odměna. Výše odměny a podmínky pro její poskytování se sjednávají v této dohodě. Odměna z dohody za jednu hodinu práce nesmí být nižší než minimální hodinová mzda.

2. Dohoda o pracovní činnosti

V dohodě o pracovní činnosti, která musí mít pod sankcí neplatnosti písemnou formu, je třeba sjednat příslušné práce, rozsah pracovní doby (maximálně v průměr do poloviny stanovené pracovní doby), dobu, na kterou se dohoda uzavírá, a odměna. Také v tomto případě musí být při sjednávání odměny respektována zásada rovného zacházení a výše sjednané odměny nesmí být nižší než minimální mzda odpovídající rozsahu pracovní doby.

Zaměstnanec má nárok na pracovní volno při jiných důležitých osobních překážkách v práci a v případě pracovní neschopnosti (karantény) mu za prvních 14 dní náleží náhradu mzdy stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru.

Nárok na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou na zotavenou ze zákona nevzniká, ale může být účastníky sjednán buď přímo v dohodě o pracovní činnosti nebo v kolektivní smlouvě nebo stanoven vnitřním předpisem.

Ke skončení vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti může dojít na základě dohody účastníků, výpovědi a okamžitým zrušením, pokud tato možnost byla účastníky dohodnuta, a pochopitelně i v důsledku smrti zaměstnance.¹⁾

Pro případ okamžitého zrušení dohody si mohou účastníci sjednat pouze některý z důvodů uvedený v zákoníku práce nebo dát možnost okamžitého zrušení jen jedné straně.

9. Skončení pracovního poměru

V tomto ustanovení jsou především taxativně uvedeny všechny právní úkony, akty úředního rozhodnutí a právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru.¹⁾

Pracovní poměr může skončit pouze těmito způsoby a není možné jejich zákonem stanovený výčet jakkoliv modifikovat (např. v pracovní nebo kolektivní smlouvě). Dosažení důchodového věku zaměstnancem ani vznik nároku na invalidní důchod nemají samy o sobě žádný vliv na další trvání pracovního poměru.

Úprava umožňující skončení pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením ve zkušební době platí i pro pracovní poměr vzniklý na základě jmenování.

Pracovní poměr na dobu určitou může skončit též vykonáním sjednaných prací.

Také pracovní poměr cizinců nebo osob bez státní příslušnosti končí některými z uvedených způsobů uváděných výše. Kromě toho je však pracovní poměr těchto osob ukončen též:

- A) dnem, který má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu
- B) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR
- C) uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.

V praxi však mohou nastat případy, kdy cizinci sice není na základě vykonatelného rozhodnutí povolení k pobytu odňato, ale uplynula doba, na kterou mu cizinecká policie povolení k pobytu udělila. Zaměstnavatel už takovou osobu pochopitelně nemůže dále legálně zaměstnávat. Podobná situace může nastat i tehdy, je-li zaměstnanci odňato povolení k zaměstnání v ČR úřadem práce, jestliže zaměstnání bylo vykonávání v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání.

Ačkoli tyto případy zákoník práce výslovně neupravuje, částečné řešení podává zákon o zaměstnanosti, podle něhož zaniká platnost povolení

k zaměstnání také uplynutím doby, na kterou bylo povolení k pobytu cizinci vydáno.

Na rozdíl od dosavadní úpravy zániku pracovní poměr ze zákona vedle smrti zaměstnance také smrtí zaměstnavatele-fyzické osoby (s výjimkou pokračování v živnosti).

Právní úprava stanoví novou povinnost zaměstnavatele oznámit písemně rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem se zdravotním postižením příslušnému úřadu práce.

1. Dohoda

Pracovní poměr může skončit dohodou účastníků. S ohledem na závažnost tohoto úkonu a v zájmu větší jistoty účastníků musí být nyní dohoda uzavírána v písemné formě, jinak je neplatná.

Podstatnou obsahovou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru, která podmiňuje platnost, je určení dne, k němuž má být poměr rozvázán. Doba, kdy má pracovní poměr skončit, nemusí být určena pouze kalendářním dnem, ale dohodnuta např. dobou skončení prací, skončením pracovní neschopnosti zaměstnance apod. Nesmí však vzniknout pochybnost o sjednaném dni, ke kterému má být pracovní poměr rozvázán.

Ačkoliv v dohodě o rozvázání pracovního poměru nemusí být zásadně uváděny důvody (nepožaduje-li to zaměstnanec), je třeba zde vždy výslovně uvést tzv. organizační důvody a důvod spočívající ve zdravotním stavu zaměstnance, kdy kvůli pracovnímu úrazu, onemocnění (ohrožení) nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice nesmí konat dosavadní práci, pokud na základě těchto skutečností k rozvázání pracovního poměru dohodou dochází. V případě, že tyto důvody, s kterými se pojí nárok

zaměstnanec na vyplacení odstupného, v dohodě výslovně uvedeny nejsou, ačkoliv byly skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru, nárok na odstupné tím není dotčen. Zaměstnanec by však při vymáhání odstupného soudní cestou musel prokázat, že k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo skutečně na základě těchto důvodů.

2. Výpověď

Výpověď je jednostranným právním úkonem, kterým lze tedy rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo třeba souhlasu (tj. i proti vůli) druhé strany.

Výpověď musí být vždy písemná pod sankcí neplatnosti a musí být doručena druhému účastníku. Zatímco zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu, zaměstnavatel může výpovědi rozvázat pracovní poměr jen ze zákonem stanovených důvodů taxativně uvedených v zákoníku práce. Výpovědní důvod musí být jednoznačně skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem, a nemůže být dodatečně měněn.

Výpověď musí být doručena druhému účastníku, a to buď osobně, provozovatelem poštovních služeb a nyní též prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací za předpokladu, že s tímto způsobem komunikace účastníci vyslovili souhlas a jsou držiteli elektronického podpisu založeného na kvalifikovaném certifikátu.

Pokud zaměstnanec převzetí výpovědi odmítne, považuje se přesto za doručenu. Tato domněnka však neplatí při doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem, přičemž odvolání i souhlas s tímto odvoláním musí mít písemnou formu. Výpovědní důvod musí být v písemné výpovědi uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody.

Které vedou druhého účastníka k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit (tj. který zákonný výpovědní důvod uplatňuje), a aby bylo zajištěno, že uplatněný výpovědní důvod nebude moci být dodatečně měněn. Je teda třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován stručným vyličením skutečností; nestačí teda pouhý odkaz na příslušné písmeno paragrafu zákoníku práce.

Pro platnost výpovědi je rozhodná existence výpovědního důvodu v době, kdy je výpověď dávana. Výpověď se nestane neplatnou, jestliže po jejím doručení výpovědní důvod odpadl. Právní účinky výpovědi nastanou dnem doručení druhému účastníku. Výpověď má za následek zánik všech práv spojených s existencí pracovního poměru.

1. Výpovědní doba

Evropský výbor pro sociální práva (kontrolní orgán sledující aplikaci Evropské sociální charty) vychází ve své aplikační praxi z předpokladu, že podle Evropské sociální charty je pro zaměstnance s více než patnácti roky praxe vzhledem k Chartě nepřiměřená dvouměsíční výpovědní doba. Z uvedeného ustanovení Charty vychází i nová právní úprava, která nyní umožňuje, aby byla na základě individuální smlouvy výpovědní doba prodloužena.

Výpovědní doba činí dva měsíce, není-li sjednána mezi účastníky pracovního poměru výpovědní doba delší; v tomto případě musí však být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Delší výpovědní dobu lze sjednat např. ve smlouvě pracovní, nebo ve zvláštní dohodě. Výpovědní doba počíná až prvním dnem měsíce následujícího po doručení a končí zásadně uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

2. Výpověď dána zaměstnavatelem

V případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se vychází z principu Konvence Mezinárodní organizace práce o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, i když jí není Česká republika vázána. Uvedená úmluva vychází z předpokladu, že výpovědními důvody ze strany zaměstnavatele mohou být pouze důvody organizační povahy, důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního závazku, které převzal v pracovní smlouvě, a důvody týkající se chování zaměstnance.

Výpovědní důvody jsou pro zaměstnavatele v zákoně stanoveny kogentně, což znamená, že nelze dát zaměstnanci výpověď z žádného jiného důvodu (nelze např. rozšiřovat výpovědní důvody o další, na kterých se účastníci dohodnou v pracovní nebo kolektivní smlouvě). Existence výpovědního důvodu je jednou z podmínek platnosti výpovědi.

Důvody tzv. organizační; mohou spočívat v organizačních, ekonomických, technologických či technických okolnostech souvisejících s provozem zaměstnavatele. Při jejich použití k výpovědi vzniká zaměstnanci právo na odstupné.¹⁾

Výpověď z důvodu spočívající ve zrušení zaměstnavatele lze použít i v případě zaměstnavatelů-fyzických osob, které ukončili svoji činnost. Naopak přestěhování provozovny a rozšíření sortimentu není zrušením ani přemístěním zaměstnavatele či jeho části a nemůže být uplatněno jako organizační změna odůvodňující výpověď.

Částí zaměstnavatele ve smyslu výpovědních důvodů se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatelského subjektu, která v jeho rámci vyvíjí relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů

(na předmětu činnosti) zaměstnavatele. Taková složka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec.

Výpovědní důvod přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nelze použít v případě, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemisťují v rámci místa nebo místo, které byly se zaměstnancem sjednány jako místo výkonu práce.

Zaměstnanci lze dát výpověď, stane-li se nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Předpokladem použití tohoto výpovědního důvodu je existence organizační změny, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi nadbytečností a organizační změnou. O nadbytečnosti zaměstnance jde tehdy, pokud jej zaměstnavatel nemá možnost dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě nebo v dohodnutém místě.

Další důvody spočívají ve zdravotním stavu se zdravotní způsobilostí zaměstnance, pro něž nemůže dále vykonávat dosavadní práci.

Výpovědí lze rozvázat pracovní poměr, jestliže zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který jej přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocněním nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice. Tento výpovědní důvod je také spojen s právem na výplatu odstupného.

Dále lze dát výpověď zaměstnanci, který vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče

nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který jej přezkoumával, pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci.

Nestačí pouhé doporučení lékaře, ale musí být vydán kvalifikovaný posudek, který už musí v době, kdy je dávána výpověď, existovat. V lékařském posudku musí být jednoznačně konstatována nemožnost dalšího konání dosavadních prací zaměstnancem; nestačí pouhé doporučení, aby zaměstnanec přešel na jinou práci. Sama skutečnost, že byl zaměstnanci přiznán invalidní nebo částečně invalidní důchod, však ještě nezakládá existenci tohoto výpovědního důvodu. Stane-li se např. zaměstnanec částečně invalidním proto, že je schopen dosavadní nebo jiné stejně kvalifikované zaměstnání vykonávat za zvlášť ulehčených podmínek, jsou v tomto případě důvody pro výpověď splněny jen tehdy, pokud zaměstnavatel nemá možnost tyto ulehčené podmínky vytvořit.

Pracovní poměr může být podle tohoto ustanovení rozvázán výpovědí také tehdy, jestliže zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce. Zákoník práce nepředepisuje, jakým způsobem mají být tyto požadavky stanoveny, musí však jít o takové požadavky, o kterých může zaměstnavatel prokázat, že je na zaměstnanci požaduje oprávněně, poněvadž by při jejich nedodržení nebyly jeho úkoly splněny tak, jak to potřeby zaměstnavatele vyžadují. Na rozdíl od stanovených předpokladů, jejichž nesplňování požadavků je třeba posuzovat z hlediska konkrétní práce zaměstnance. Může tedy vzniknout i situace, že podle druhu činnosti zaměstnavatele a jeho organizačního členění mohou být pro tentýž druh práce požadavky v různých organizačních jednotkách (na různých pracovištích) rozdílné.

Dalším důvodem zde zařazeným je závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Tato dikce nahradila dosavadní výpovědní důvod spočívající v „porušení

pracovní kázně“. Institut kázně spíše přísluší služebním než pracovním vztahům, které vycházejí ze soukromoprávního základu.

Typickým příkladem závažného porušení povinností zaměstnance je požívání alkoholu a jiných návykových látek na pracovišti, neomluvená absence, výkon práce pro sebe a jiné osoby v pracovní době, nepovolené užívání dopravních prostředků zaměstnavatele na soukromé cesty, majetkové a morální delikty na pracovišti, nerespektování příkazů nadřízených apod. Porušení pracovních povinností je jak neschopnost zaměstnance k výkonu práce v důsledku požití alkoholických nápojů, kvůli kterému není při nastoupení do práce připuštěn k jejímu výkonu, tak i nenastoupení do práce v určenou dobu pro indispozici po jejich požití.

Výpověď z uváděných důvodů (chování zaměstnance) lze dát pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu zaměstnavatel dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Tyto lhůty jsou prekluzivní, což znamená, že po jejich marném uplynutí právo zaniká. Pro počátek běhu dvouměsíční prekluzivní lhůty není rozhodující, kdy se o porušení dověděl kterýkoliv zaměstnanec, který je tomu, jenž povinnost porušil, nadřízen. Pokud sám není oprávněn vyvodit z porušení povinnosti zaměstnance důsledky, oznámí to příslušnému zaměstnanci, který tuto pravomoc má.

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď kvůli porušení režimu dočasně práce neschopného.

3. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Mimořádným způsobem skončení pracovního poměru je jeho okamžité zrušení. Zákoník práce opravňuje zaměstnavatele, aby tímto způsobem ukončil pracovní poměr pouze ve výjimečných situacích, kdy by bylo neúnosné jeho další trvání až do uplynutí výpovědní doby. Pracovní poměr končí v těchto

případech ihned. Účinky zrušovacího projevu totiž ze zákona nastávají dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení nepřipadá v úvahu ano možnost jeho zpětvzetí, pokud již bylo doručeno.

Je-li důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody ve stanovené délce, musí jít o pravomocné rozhodnutí soudu. Takový důsledek úmyslného trestného činu pak zaměstnance podle rozsudku vyřazuje na dobu více než jednoho roku (nebo nejméně šesti měsíců) z pracovního procesu.

Dalším důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru může být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním zvláště hrubým způsobem.

Příkladem porušení povinností zaměstnance v takové intenzitě může být např. zaviněná dlouhodobá neomluvená absence, hrubé slovní či fyzické bezdůvodné napadení zaměstnavatele, jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, např. provozování výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho souhlasu a poškozování jeho zájmů v hospodářské soutěži, apod.

Zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr kvůli porušení režimu dočasně práce neschopného. Před okamžitým zrušením pracovního poměru musí mít zaměstnavatel zjištěn důvod opatření; nestačí jen podezření, že je takový důvod dán. Zjištění důvodu pak není zpravidla možné bez vyjádření zaměstnance k důvodu, který zaměstnavatel uplatňuje.

Není vyloučeno, aby došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru i po doručení výpovědi, případně v průběhu výpovědní doby nebo i tehdy, když dal výpověď zaměstnanec.

4. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

V případě tohoto důvodu musí zaměstnanec předložit kvalifikovaný lékařský posudek, nikoliv pouze lékařské doporučení.

K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je potřebné, aby v době, kdy zaměstnanec zruší pracovní poměr, bylo už lékařským posudkem zjištěno, že dosavadní práci nemůže vykonávat. Sama skutečnost, že zaměstnanec ze zdravotních důvodů nemůže vykonávat dosavadní práci, nestačí. Zaměstnanec může po předložení lékařského posudku přestat vykonávat dosavadní práci ihned. Okamžitě zrušit pracovní poměr může však až po uplynutí doby 15 dnů, v níž mu nebyl umožněn výkon jiné vhodné práce.

Ustanovení se týká pouze ochrany zaměstnanců, kteří nedostanou vyplacenu mzdu, plat nebo jejich náhradu ve stanovený den a ani do 15 dnů po uplynutí její platnosti (tj. jde o jejich vědomé zadržení). Nejde tedy např. o situaci, kdy je zaměstnanci omylem vyplacena mzda nižší, než mu náleží.

Protože zákon nečiní rozdíl mezi mzdou a částí mzdy (náhrady mzdy a částí náhrady), je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru neuhrazení splatné částky mzdy nebo její náhrady, která nebyla zaměstnanci nejpozději do uplynutí dodatečné lhůty 15 dnů vyplacena v důsledku porušení povinností zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci za vykonanou práci.

Pokud zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr, náleží mu odstupné nejméně ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

5. Zákaz výpovědi pro porušení léčebného režimu

Pokud zaměstnanec porušil v době, kdy mu v průběhu pracovní neschopnosti náleží náhrada mzdy nebo platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti režim dočasně práce neschopného pojištěnce (tzv. léčebný režim), nelze

to považovat za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

6. Lhůty pro výpověď ze strany zaměstnavatele

Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodů, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle předešlého odstavce jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

7. Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.¹⁾

1. Náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo

možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností vyplývajících z pracovních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci pouze v průběhu 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k rozvázání pracovního poměru dozvěděl (ode dne návratu zaměstnancem z ciziny, ode dne zjištění výsledků šetření), nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod vznikl. Stejně časové omezení (2 měsíce a 1 rok) se vztahuje i na možnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Tyto lhůty jsou prekluzivní (propadné), tj. po jejich marném uplynutí právo rozvázat uvedeným způsobem pracovní poměr zaniká, přesto že důvod k takovému opatření zde byl.

Počítání času se řídí občanskoprávní úpravou – občanským zákoníkem.

8. Hromadné propouštění

Cílem právní úpravy je posílení ochrany zaměstnanců při hromadném propouštění v souladu s danou směrnicí. Tato ustanovení upravují procedurální vztahy mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců při jejich hromadném propouštění.

Hromadné propouštění je definováno jako skončení pracovního poměru výpovědí u podnětu zaměstnavatele s větším počtem zaměstnanců a ve stanoveném období. Rozhodujícím časovým intervalem je doba 30 kalendářních dnů. Pokud v tomto období zaměstnavatel rozváže pracovní poměr s určitým počtem zaměstnanců výpovědí z organizačních důvodů nebo ze stejných důvodů dohodou, jde o hromadné propouštění.

Před uskutečněním hromadného propouštění (dáním výpovědi) je zaměstnavatel povinen včas, nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivých zaměstnancům, o svém záměru písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců a zahájit s nimi jednání o možnostech zabránění hromadnému propouštění, popřípadě zmírnění jeho nepříznivých následků pro zaměstnance.

Cílem jednání zaměstnavatele s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců je dosažení shody, ale k platnosti připravovaných opatření není třeba jejich souhlasu. Pojem „včas“ bude záležet na zcela konkrétních okolnostech i každého jednotlivého zaměstnavatele. Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat o svém záměru uskutečnit hromadné propouštění příslušný úřad práce.

Zaměstnavatel je dále povinen doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Včasné splnění této povinnosti je zajištěno zákonným ustanovením o prodloužení trvání pracovního poměru hromadně propouštěných zaměstnanců. V této souvislosti je zaměstnavateli uložena povinnost prokazatelně (například doručenkou, potvrzením podatelny úřadu práce apod.) doručit písemnou zprávu příslušnému úřadu práce a o dni doručení informovat propouštěné zaměstnance. Výjimka se vztahuje pouze na zaměstnavatele, ne které byl prohlášen konkurs nebo jim bylo povoleno vyrovnání. Jedno vyhotovení této zprávy doručuje zaměstnavatel odborové organizaci nebo 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.

9. Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Pokud zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele (bez ohledu na vůli smluvních stran) dále v konání prací, mění se ze zákona jeho pracovní poměr sjednaný původně na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou, aniž by k tomu bylo třeba zvláštního právního úkonu. Pro naplnění pojmu „vědomí zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konána s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance.

10. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době je stanovena písemná forma, jejíž nedodržení však nezpůsobuje neplatnost zrušovacího projevu. Také třídní lhůta pro oznámení zrušení pracovního poměru je pouze pořádková a ani její nedodržení není sankcionováno neplatností úkonu. Na zrušení pracovního poměru ve zkušební době se nevztahují ustanovení o ochranné době. V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem se nevyžaduje předchozí projednání s odborovou organizací. Pracovní poměr končí okamžikem, který je stanoven ve zrušovacím projevu, nejdéle však posledním dnem sjednané zkušební doby. Účastník, který ruší pracovní poměr, může jako okamžik zrušení stanovit nejen poslední den zkušební doby, ale i některý den předcházející. Pokud by účastník neuvedl ve zrušovacím projevu okamžik zrušení, nastanou účinky dnem doručení druhému účastníku, pokud byl doručen v průběhu zkušební doby.

Účastníci si mohou dohodnout jako podmínku platného zrušení pracovního poměru ve zkušební době zachování písemné formy zrušovacího projevu. Obdobně lze v pracovní smlouvě podmínit i dodržení třídní lhůty (popř. lhůty delší) k oznámení druhé straně o zrušení pracovního poměru.

V této souvislosti je třeba připomenout, že také za trvání překážek v práci (např. pracovní neschopnosti zaměstnance) zkušební doba stále běží, a je tedy možné i v jejím průběhu rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době. V současné době se neuplatní ochrana zaměstnance spočívající v zákazu zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Uvedená úprava měla navazovat na povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti náhradu mzdy (platu) místo nemocenského (dle nového zákona o nemocenském pojištění). Důvodem omezení možnosti zrušit v této době pracovní poměr byla snaha zabránit zaměstnavateli, aby se nemohl tímto způsobem povinnosti vyhnout

11. Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, a zaměstnanci, který zrušil pracovní poměr přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů lékařského posudku zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li zaměstnanec, rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní

práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela sprostí své odpovědnosti, odstupné zaměstnanci nepřísluší.

Pro účely odstupného se výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek zjištěný podle tohoto zákona.

Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

12. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

- A) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- B) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech

má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

13. Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na úhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem. Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nemůže.

10. Základní údaje o firmě Sloane Park

Název firmy: Sloane Park Property Trust,a.s.

IČO: 25036459

Sídlo: Slunečné náměstí 2588/14, Praha 5 – Stodůlky

Datum zápis do OR: 5. května 1998

Základní kapitál: 115 000 000 Kč

Předmět činnosti: Poskytování telekomunikačních služeb

Předseda představenstva a generální ředitel: Martin Hruška ⁴⁾

Celkový počet zaměstnanců: 43

Oddělení: obchodní, účetní, technické, projektantů, vedení a recepce

1. O společnosti

Základem podnikání v telekomunikacích je kvalitní páteřní síť. Společnost je vlastníkem optických tras, na kterých provozuje své páteřní síť přední operátoři z České republiky i ze zahraničí. Provozované optické trasy jsou vybudovány v ochranných pásmech ropovodů Družba a IKL, dále pak podél tratí Českých drah.

Sloane Park si klade za cíl poskytnout širokému spektru zákazníků z řad telekomunikačních firem produkty pro podporu jejich podnikání. Páteřní propoje napříč republikou jsou využitelné jako nenasvícená vlákna, digitální okruhy na technologiích SDH a DWDM, nebo jako ethernetové okruhy v síti Cisco Gbps Ethernet. Pro lokální poskytovatele dodává firma konektivitu do sítě Internet. Pro tuto službu firma vybudovala bezpečnou a rychlou WAN s kruhovou topologií a největším nasazením Gigabit Ethernet technologie CISCO v České republice.³⁾

Podnikání v telekomunikacích je Sloane Parku dlouhodobým záměrem. Od roku 2000, kdy strategický investor založil společnost a odkoupil optické trasy podél ropovodů od společnosti MERO, a.s. investuje firma stále do rozšiřování sítě a přenosových technologií. Stabilita, inovace a aktivita firmy, dává pevný základ podnikání jejich partnerů. Jasná strategie část velkoobchodního zaměření staví společnost do partnerské pozice pro firmy podnikající v telekomunikacích.

Páteřní optická síť společnosti Sloane je budována s maximálním ohledem na bezpečnost a robustnost. Vysoká kvalita a dostupnost služeb je zajištěna využitím kruhování optických tras doplněné o záložní linky na technologii SDH a DWDM. Celá síť je trvale monitorována dohledovým centrem s provozem 24x7x365.

2. Produkty firmy Sloane Park

IP konektivita

Velkoobchodní služba určená operátorům, ISP, provozovatelům metropolitních sítí, kabelových televizí a občanským sdružením. Ideální řešení pro poskytovatele vyžadující kvalitu, vysokou dostupnost a profesionální přístup při zachování komfortu převzetí služby včetně požadovaných nastavení.

Ethernet transport

Velkoobchodní služba určená operátorům a ISP pro přenos dat za účelem provozu páteřní infrastruktury, propojení lokalit, nebo realizace přístupového okruhu. Vhodné řešení pro poskytovatele vyžadující kvalitu, vysokou dostupnost a profesionální přístup při zachování výhodné ceny za provoz.

EoMPLS

Velkoobchodní služba určená operátorům a ISP pro propojení lokalit, nebo realizaci přístupového okruhu. Vhodné řešení pro poskytovatele vyžadující vysokou kvalitu, maximální možnou dostupnost a profesionální přístup bez kompromisů.

DWDM

Velkoobchodní služba operátorům a ISP pro realizaci páteřních tras a napojení do peeringových center. Vhodné řešení pro poskytovatele vyžadující vysokou kvalitu, maximální možnou dostupnost a profesionální přístup. Plnohodnotná náhrada temného vlákna při zachování komfortu služby.

SDH

Velkoobchodní služba určená operátorům pro realizaci páteřních tras, nebo přístupových okruhů. Vhodné řešení pro poskytovatele požadující synchronní digitální okruh pro přenos klasických hlasových a datových služeb. Služba se vyznačuje dokonalým zabezpečením a vysokou spolehlivostí.

Telehouse

Sloane Park společně s partnerem provozuje datové centrum v lokalitě Praha 6 – Vokovice, Lužná 4. Telehouse je vybaven nejmodernějším bezpečnostním zařízením, záložními zdroji energie, klimatizací, ojedinělým protipožárním systémem a je napojen na optiky většiny významných operátorů.

IPTV QuickMedia

Velkoobchodní služba operátorům a ISP pro distribuci televize šířené po IP protokolu prostřednictvím vlastní lokální infrastruktury. Řešení je poskytováno formou komplexního outsourcingu na bázi provizního systému, kdy partneři projektu Sloane Park zajišťují všechny nezbytné části služby.

IP tranzit

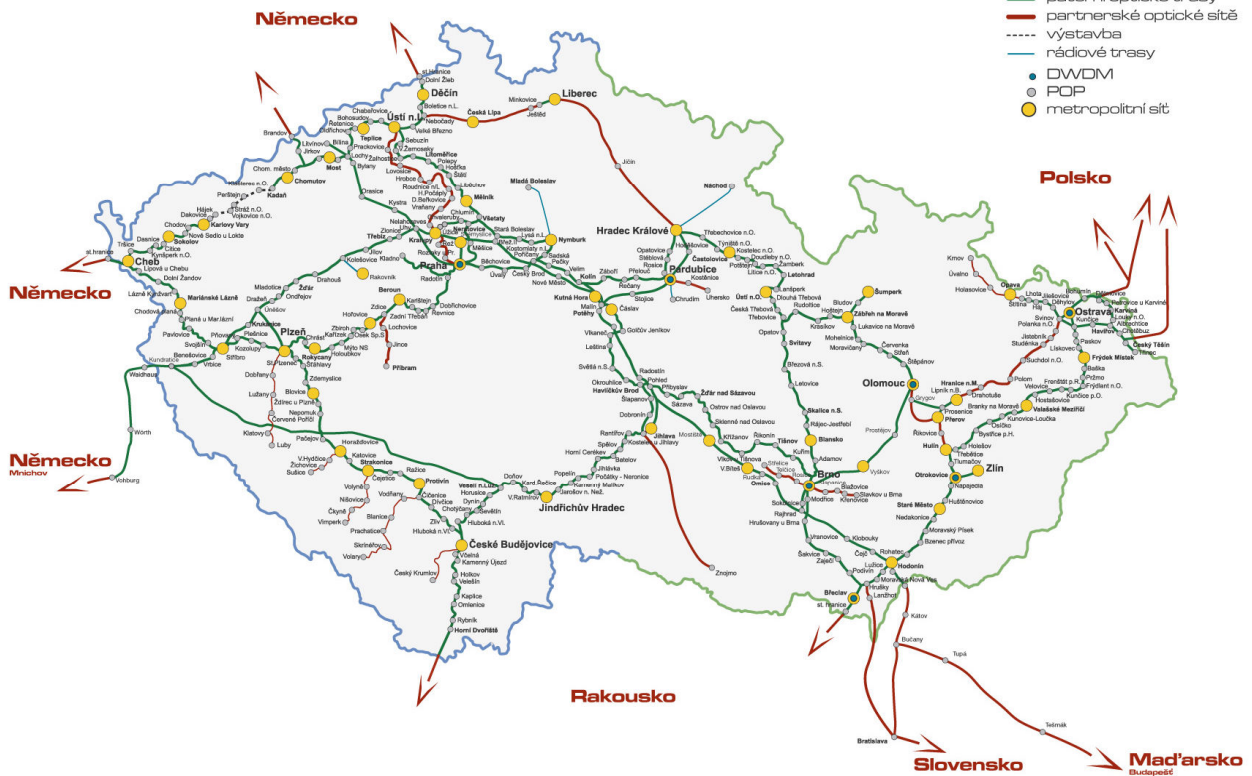
Velkoobchodní služba operátorům a ISP a poskytování hostingových služeb pro zajištění přístupu do mezinárodního Internetu prostřednictvím tranzitních operátorů. Vhodné řešení pro poskytovatele s vlastním propojením do NIXu a požadavkem na kvalitní mezinárodní konektivitu.

Last mile

Doplňkový služba poskytovaná k většině produktů z portfolia Sloane Park. Vhodné řešení pro poskytovatele vyžadující předání služby až na svém bodě, nebo operátory s požadavkem na ukončení přístupového okruhu u zákazníka.

SLOANE PARK

... páteř vašich sítí



Společnost Sloane Park provozuje jednu z nejrozsáhlejších optických sítí v ČR. Síť je postavena výhradně na aktivních prvcích CISCO SYSTEMS, tím je zaručena kvalita a transparentnost služeb. Přenosová kapacita sítě je v současné době dimenzována na $n \times 1 \text{ Gbit/s}$ s možností navýšení na 10 Gbit/s . Paralelně je v síti užívána technologie DWDM pro zálohování tras sítě SPPT, a.s. a transporty národním operátorům na přenosových standardech STM-16 a Gbit Eth.³⁾

Firma Sloane Park Property Trust, a.s. má celkem 43 zaměstnanců. Ve firmě jsou opravdu znatelné rozdíly mezi oddělení. Každé oddělení má ve smlouvě jiné výhody. Nejlépe jsou na tom samozřejmě obchodníci. Nejen to, že mají větší plat, ale mají nárok na vyšší odstupné a na delší dovolenou.

Firma nemá za potřebí dělat nikomu ze zaměstnanců problémy v hledání nového pracovního místa, i když porušili určitá pravidla, proto se snaží veškeré rozvázání pracovního poměru řešit dohodou.

Kdybych měla rozdělit oddělení po oddělení začala bych od toho nejdůležitějšího a to, obchodním oddělení

1. Obchodní oddělení

Počet zaměstnanců: 10

Činnost obchodního oddělení: hledání potencionálních klientů, financování firmy

Pracovní smlouvy: na dobu neurčitou,

Zkušební doba: 3 měsíce

Dovolená: 6 týdnů

Odstupné: 3 platy

Plat: 35 000 Kč fixní plat, 60 000 – 100 000 Kč (záleží na provizi uzavřených smluv)

Od roku 2005: propustili na dohodu 4 zaměstnance a 5 přijali

Obchodní oddělení je opravdu velice důležité pro firmu. Nejen že hledají nové klienty, ale také přinášejí nejvíce finančních prostředků do firmy.

2. Oddělení projektantů

Počet zaměstnanců: 11 z toho 1 asistentka

Činnost projektantů: realizují zakázky, objednává technologii a subdodávky

Činnost asistentky: scanování a zapisování smluv do TISu (technický informační systém), objednávky komponentů

Pracovní smlouva projektantů a asistentky: na dobu neurčitou

Zkušební doba: 3 měsíce

Dovolená: 5 týdnů, asistentka 4 týdny

Odstupné: 2 platy

Plat projektantů: 50 000 – 60 000 Kč (záleží, jak dlouho ve firmě pracují)

Plat asistentky: 25 000 – 30 000 Kč

Od roku 2005: propustili na dohodu 3 zaměstnance a přijali 5 nových

Oddělení projektantů úzce spolupracuje s obchodním oddělením. Každý obchodník má svého „projektáka“ a ten se stará o to, aby konektivita (nebo jiný produkt) v dané lokalitě, fungovala.

3. Technické oddělení

Počet zaměstnanců: 8 z toho 2 externí (kteří docházejí do firmy 2x týdně)

Činnost technického oddělení: správa serverů po celé ČR

Činnost externích zaměstnanců: objednávání komponentů do PC, správci IT ve firmě (TIS)

Pracovní smlouvy: na dobu neurčitou

Pracovní smlouvy externích zaměstnanců: Živnostenský list

Zkušební doba: 3 měsíce

Dovolená: 4 týdny

Odstupné: 2 platy

Plat: 35 000 – 45 000 Kč

Plat externích zaměstnanců: 10 000 – 15 000 Kč

Od roku 2005: propustili na dohodu 9 zaměstnanců a 12

Technické oddělení je určitě velice důležité pro firmu, ale hlavně velice problematické, co se týká zaměstnanců. Vždy jeden z techniků má týden pohotovost, 24 hodin denně. Když se cokoliv po cele ČR stane, musí se sebrat, odjet tam a řešit problém na místě. To je právě ono. Na místě, kde je ten problém a bohužel někteří technici řešili po mobilním telefonu z kina, z hospody a někdo dokonce z dovolené. Proto se v tomto oddělení vystřídal tolik zaměstnanců. Firma si nemůže dovolit nespolehlivé zaměstnance.

4. Účetní oddělení

Počet zaměstnanců: 4 z toho 1 externí mzdová účetní (dochází 2 x do měsíce)

Činnost účetní: správa finančních prostředků – příkazy, uzávěrky, DPH, rozvahy

Činnost mzdové účetní: mzdy, zdravotní a sociální pojištění zaměstnancům

Pracovní smlouvy účetních: na dobu neurčitou

Pracovní smlouva mzdové účetní: Živnostenský list

Zkušební doba: 3 měsíce

Dovolená: 5 týdnů

Odstupné: 3 platy

Plat účetních: 45 000 – 55 000 Kč

Plat mzdové účetní: 25 000 Kč

Od roku 2005: byly propuštěny na dohodu 2 mzdové účetní a 1 účetní. Přijaté byly 4 účetní a 3 mzdové účetní.

Účetní oddělení je po vedení firmy to nejdůležitější oddělení ve firmě. Správa účtů, provádění transakcí, kontrolují, zda klienti platí, zapisují rozvahy, účetní uzávěrky a financují náklady firmy. Mzdy jsou vždy vypláceny 1 x do měsíce a to na účet vždy k 10. dni v daném měsíci.

5. Recepce

Počet zaměstnanců: 2

Činnost recepce: evidování pošty, chod recepce, faxování, obsluha návštěv

Pracovní smlouvy: Dohoda o provedení činnosti

Zkušební doba: není

Dovolená: není

Odstupné: 2 platy – průměr platů za poslední 3 měsíce

Plat: 150 – 200 Kč/h

Od roku 2005: bylo přijato celkem 6 recepčních a 6 bylo propuštěno na dohodu

Recepce – reprezentace firmy. První dojem když navštívíte firmu. Většinou si firma vybírá mezi vysokoškolskými studentkami, poněvadž jsou mladé a pracují na Dohodu. I oni jsou s touto „pracovní smlouvou“ spokojeni, protože nemusí odvádět velké daně státu a zbudou jim více peněz pro svou vlastní spotřebu. Co se týká dovolené, záleží vše na dohodě se svým nadřízeným a v této firmě to určitě problém není.

11. Závěr

Do závěru bych snad jen mohla shrnout cenné poznatky, na které jsem přišla při psaní své práce. Většina zaměstnanců v této firmě pracuje na pracovní smlouvu. Nejen, že pracovní smlouvy mají všechny náležitosti, které musí obsahovat podle zákona, ale zároveň obsahují i spoustu výhod, jako je delší dovolená, služební automobil nebo mobilní telefon, notebook a další benefity. Jsou zde i někteří zaměstnanci, kteří ve firmě pracují na Živnostenský list anebo na Dohodu o pracovní činnosti. Tito zaměstnanci působí ve firmě buď jako externisté (v případě Živnostenského listu), nebo se jedná o student(k)y (v případě DPČ). Takoví pracovníci mají zpravidla i volnější pracovní dobu. Do společnosti docházejí buď každý den, anebo jen 2-3x týdně.

Jak jsem zmínila v úvodu, bohužel i já zatím patřím k těm, kteří pracují na Dohodu o pracovní činnosti. Věřím ale, že po dostudování České zemědělské univerzity v Praze se to změní, a díky zpracování tohoto tématu se vyvaruji podpisu špatně postavené pracovní smlouvy.

12. Prameny a použitá literatura

1. *Zákoník práce*; Nakladatelství ASPI, Bukovjan, ISBN:978-80-7357-403-1
2. ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Praktikum pracovního práva*. Praha: nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. ISBN:97-880-738-00451
3. <<http://www.sloane.cz>> [citováno 9. února 2009]
4. <<http://www.justice.cz>> [citováno 10. prosince 2010]

13. Přílohy

1. Příloha č. 1 – Pracovní smlouva

Zaměstnavatel: /dále jen zaměstnavatel/

a

paní/pan: /dále jen /zaměstnanec/

datum narození:

trvalé bydliště:

uzavírají tuto

Pracovní smlouvu:

1. Zaměstnanec nastoupí do práce dne

a bude vykonávat práci

Místem výkonu práce bude

2. Pracovní poměr se sjednává na dobu

• Se zkušební dobou

• Bez zkušební doby

3. Práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu se řídí zákonem č. 312/02 Sb. o úřednících územních samosprávných celků, zákonem č. 262/06 Sb., zákoník práce, a dalšími právními a vnitřními předpisy vztahujícími se k zaměstnancem vykonávané práci.
4. Před uzavřením pracovní smlouvy byl zaměstnanec řádně seznámen s právy a povinnostmi, které pro něho z pracovní smlouvy vyplývají, s pracovními a platovými podmínkami, za nichž má práci vykonávat. Ode dne vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci plat, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou.
5. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době, plnit povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k vykonávané práci, řídit se pokyny svých vedoucích pracovním řádem, organizačním řádem, kolektivní smlouvou, předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a vnitřními předpisy.
6. Další ujednání
 - zaměstnanec se zavazuje, že v případě potřeby zaměstnavatele bude vykonávat práce;
 - vyúčtování platu za každý kalendářní měsíc bude zaměstnanci v souladu s ust. § 143 zák. 262/02 Sb. převáděno na účet u peněžního ústavu;
 - zaměstnanec souhlasí s tím, že jej zaměstnavatel vyšle na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu;

- **zaměstnanec se zavazuje k účasti na přípravě k ověření zvláštní odborné způsobilosti a k následnému vykonání zkoušky (zák. 312/02 Sb., vyhl. MV č.512/02 Sb.) ve stanoveném termínu Osvědčení ZOZ je předpokladem pro výkon práce touto pracovní smlouvou sjednanou**

7. Sjednaný obsah této pracovní smlouvy lze změnit, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně.

V Praze dne:

.....

Podpis zaměstnance

.....

Podpis zaměstnavatele

2. Příloha č. 2 – Dohoda o provedení práce

Sloane Park Property Trust, a.s.

Sluneční náměstí 2588/14

158 00 Praha 5

a

Rodné příjmení:

Datum narození:

stav:

rodné č.:

Místo narození:

Zaměstnání:

Druh důchodu:

důchodové přiznání od:

Zdravotní pojišťovna:

Trvale bydliště

Bankovní spojení pro zaslání odměny/adresa pro pošt. poukázku:

Uzavírají podle § 74 a následujících zákoníku práce (ZP) tuto:

D o h o d u o p r o v e d e n í p r á c e

1. Sjednaná pracovní činnost:

2. Sjednaný rozsah práce v hodinách:

3. Dohoda se sjednává na dobu určitou od:

do:

4. Činnost bude vykonána osobně.
5. Sjednána odměna dle § 138 ZP:,- Kč/hod. podle skutečně odpracované doby
6. Odměna je splatná ve výplatním termínu za měsíc 2009 a to na základě příkazu k výplatě s vyhodnocením činnosti od přímého nadřízeného.

V Praze dne

.....

Podpis zaměstnance

.....

Podpis zaměstnavatele

3. Příloha č. 3 – Dohoda o pracovní činnosti

Sloane Park Property Trust, a.s.

Sluneční náměstí 2588/14

158 00 Praha 5

a

Rodné příjmení:

Datum narození:

stav:

rodné č.:

Místo narození:

Zaměstnání:

Druh důchodu:

důchodové přiznání od:

Zdravotní pojišťovna:

Trvale bydliště

Bankovní spojení pro zaslání odměny/adresa pro pošt. poukázku:

Uzavírají podle § 74 a následujících zákoníku práce (ZP) tuto:

D o h o d u o p r o v e d e n í č i n o s t i

1. Sjednaná pracovní činnost:

2. Sjednaný rozsah práce v hodinách:

