

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2019-2022

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Denisa Hefková

Vznik, zánik a změna pracovního poměru

Praha 2022

Vedoucí bakalářské práce:

JUDr. Aleš Zpěvák Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2019-2022

BACHELOR THESIS

Denisa Hefková

Establishment, termination and change of employment

Prague 2022

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

JUDr. Aleš Zpěvák Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 21.2.2022

Denisa Hefková

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala panu JUDr. Aleši Zpěvákovi Ph.D., vedoucímu mé bakalářské práce, za odborné rady a konzultaci při psaní této práce.

Anotace

Tato práce je teoreticko-empirický pohled na vybranou problematiku z pracovního práva České republiky. Začátek práce se zabývá pojmem pracovního práva, vývojem pracovního práva a vymezení pracovněprávních vztahů. Další část se věnuje vzniku pracovního poměru a s tím související problematice. V následujících kapitolách je upravena část o změně a zániku pracovního poměru. Empirická část se zabývá dotazníkovým šetřením, který má za cíl zjistit povědomí respondentů, o vzniku, zániku a změně pracovního poměru a dohodách konaných mimo pracovní poměr.

Klíčová slova

Pracovní právo, pracovní poměr, práva a povinnosti, překážky v práci, zaměstnanec, zaměstnavatel, vznik pracovního poměru, zánik pracovního poměru, změna pracovního poměru.

Annotation

This thesis is a theoretical-empirical overview of selected issues from the Czech Republic labor law. The beginning of the thesis is deals with the concept of labor law, the history of labour law and the definition of labour relations. The next part is devoted establishment of employment and related issues. In the following chapters is regulated the section on the change and termination of employment. The empirical part deals with a questionnaire survey, which aims to determine the awareness of respondents, about the establishment, termination and change of employment and agreements concluded outside the employment relationship.

Keywords

Barriers at work, employee, employer, employment relationship, establishment of employment, change of employment, labor law, termination of employment, rights and obligations.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 PRACOVNÍ PRÁVO.....	10
1.1 Prameny pracovního práva	11
2 VÝVOJ PRACOVNÍHO PRÁVA	12
3 SUBJEKTY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	14
3.1 Pojem pracovněprávní vztah.....	14
3.2 Subjekty pracovněprávních vztahů	15
4 PRACOVNÍ POMĚR.....	16
4.1 Fáze před vznikem pracovního poměru	16
4.2 Pracovního poměr a jeho vznik	17
4.3 Vznik pracovního poměru jmenováním	18
5 PRACOVNÍ POMĚR SJEDNANÝ PRACOVNÍ SMLOUVOU.....	19
6 PRÁVA A POVINNOSTI VZNIKLÉ Z PRACOVNÍHO POMĚRU.....	24
6.1 Práva a povinnosti zaměstnanců	24
6.2 Povinnosti zaměstnavatele	25
7 PŘEKÁŽKY V PRÁCI.....	27
7.1 Překážky v práci na straně zaměstnance	28
7.1.1 Důležité osobní překážky v práci	28
7.1.2 Jiné důležité osobní překážky	29
7.1.3 Překážky v práci z důvodu obecného zájmu.....	30
7.1.4 Překážky v práci z důvodu zvyšování kvalifikace zaměstnance	31
7.2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	32
7.2.1 Prostoje	32
7.2.2 Nepříznivé povětrnostní vlivy	33
7.2.3 Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	34
8 ZMĚNA PRACOVNÍHO POMĚRU	35
8.1 Převedení na jinou práci	35
8.2 Pracovní cesta	36
8.3 Přeložení	36

8.4	Dočasné přidělení	37
9	ZÁNIK PRACOVNÍHO POMĚRU	38
9.1	Výpověď	38
9.2	Ukončení pracovního poměru dohodou.....	40
9.3	Okamžité zrušení pracovního poměru	40
9.4	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	41
9.5	Uplynutím doby určité	42
9.6	Skončení smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele.....	42
9.7	Skončení pracovního poměru z úředního rozhodnutí	43
9.8	Neplatné rozvázání pracovního poměru	43
10	DOHODY KONANÉ MIMO PRACOVNÍ POMĚR	44
10.1	Dohoda o provedení práce	45
10.2	Dohoda o pracovní činnosti	45
	PRAKTICKÁ ČÁST	46
11	ANALYTICKÁ ČÁST	46
11.1	Příprava výzkumu	46
11.2	Vyhodnocení hypotéz	47
11.3	Sběr a analýza dat	48
11.4	Návrhová část	55
	ZÁVĚR	57
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	59
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	62

ÚVOD

Pracovní právo a s tím úzce související pojem pracovní poměr je velmi důležité téma téměř pro každého z nás. Proto jsem si toto téma vybrala, neboť se jedná o proces, kterým procházíme v průběhu našeho života a je nezbytné mít povědomí, co nás čeká před, v průběhu i při skončení pracovního poměru.

Z hlediska povahy se pracovní právo a jeho znalost podstatnou měrou dotýkají téměř všech občanů na území České republiky. Minimálně základní orientace v oblasti práva a zákonů je zcela zásadní pro normální fungování občana. Hovoří-li se o pracovním právu, platí to jak z pozice zaměstnance, tak i z pozice zaměstnavatele. Všichni občané mají právo i povinnost znát zákony. Úsloví neznalost zákona neomlouvá má svůj původ ve starém římském právu a je všeobecně známé. U laické veřejnosti je přehlednost a srozumitelnost právní problematiky obtížná, vzhledem k rozsáhlému objemu zákonů a náročnosti jejich pochopení. Díky rozvoji informačních technologií a stále se rozšiřujícímu přístupu k internetu, se tak pro všechny zvyšuje možnost získání právního vědomí, tj. vědomí existence práva, aniž by toto nutně zahrnovalo komplexní nebo detailní znalost práva.

Teoretická část bakalářské práce se zabývá v první kapitole základním pojmem pracovního práva, po kterém následuje přehled historického vývoje, který má hluboké kořeny v minulosti. Po počátečním vhledu do problematiky budou vymezeny pracovně-právní vztahy mezi základními subjekty pracovního práva s vysvětlením jejich funkcí a charakteristik. Pracovní poměr bude charakterizován z obecného hlediska a nebudou opomenuty ani body, které jsou důležité před vznikem samotného pracovního poměru. Dále vznik, změna a zánik pracovního poměru. Také zmíním práva a povinnosti, překážky v práci a teoretická část bude uzavřena dohodami konanými mimo pracovní poměr. Cílem teoretické části bude podat relevantní informace o pracovním právu, pracovně-právních vztazích se zaměřením na vznik, změnu a zánik pracovního poměru tak, aby došlo k celkové sumarizaci relevantních poznatků v co nejpřehlednější formě.

Praktická část je zaměřena na povědomí respondentů o pracovním poměru a dohodách konaných mimo pracovní poměr.

TEORETICKÁ ČÁST

1 PRACOVNÍ PRÁVO

Pracovní právo je nedílnou součástí českého právního řádu. V České republice se jím zabývá zejména zákoník práce a občanský zákoník. Jedná se hybridní právní odvětví, které řadíme do práva soukromého i veřejného.

Do definice pracovního práva se promítá definice hospodářská, neboť práce je výrobním faktorem sloužící k uspokojování potřeb tělesných a duchovních. Ale jako předmět pracovního práva splňuje charakteristiky práce lidské jako opakující se lidské činnosti (zaměstnanců), svobodně vykonávané na principu dobrovolnosti, závislé a nesamostatné, kdy je pracovní proces veden zaměstnavatelem, jenž také vymezuje druh práce, místo jeho výkonu, pracovní podmínky a podobně.¹

S výkonem práce souvisí řada společenských vztahů, které upravuje souhrn právních norem. Tyto normy se nazývají pracovní právo a lze je rozdělit na tři okruhy, a to na individuální pracovní právo (vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem), kolektivní pracovní právo (odbory) a právní úprava zaměstnanosti (vztahy mezi státními orgány). Nejčastěji upravuje pracovní právo ty vztahy, které vznikají mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tedy individuální pracovní právo.²

Pracovní právo vychází z několika funkcí, kdy nejpodstatnější je ochranná funkce, která se vztahuje k ochraně zájmu zaměstnanců, zejména ochrana zdraví a života. Dále výchovná funkce, která slouží ke zvyšování kultury práce – motivace zaměstnance. Organizační funkce je zaměřená na zaměstnavatele, který řídí činnosti svých podřízených, ale současně musí zaměstnancům zajistit vhodné pracovní podmínky pro výkon práce.

¹ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 15. ISBN 978-80-7380-243-1.

² HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 8. ISBN 978-80-7598-356-5.

1.1 Prameny pracovního práva

Prameny pracovního práva rozlišujeme na vnitrostátní prameny, mezinárodní smlouvy a prameny EU. Obecně lze tyto prameny považovat za zdroje poznání práva.

Mezi vnitrostátní prameny patří zejména Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“), z kterého vychází právní úprava pro pracovní právo. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění, který doplňuje zákoník práce. Důležitý je Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění a Usnesení předsednictva ČNR vyhlášení pod číslem č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění, z kterých vycházejí základní lidské práva a svobody. Dalším právním předpisem je Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, který se zabývá zprostředkováním zaměstnání prostřednictvím úřadu práce či agentury práce. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění, který vymezuje postupy kontrolních orgánů. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, upravující postupy kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, který má chránit zájmy zaměstnanců³

Mezi prameny pracovního práva Evropské unie nalezneme Směrnici Rady o ochraně mladistvých pracovníků, jejíž cílem je stanovit minimální požadavky, které by zajistily lepší ochranu zdraví a bezpečnosti mladistvých pracovníků. Směrnice zavádějící rovné zacházení s osobami bez ohledu na jejich barvu, rasu nebo etnický původ, která bojuje proti diskriminaci a mnoho dalších důležitých dokumentů.

Mezinárodní smlouvy jsou nedílnou součástí českého právního řádu. V České republice se jedná o vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal parlament souhlas a Česká republika je jimi vázána. V pracovním právu se jedná zejména o úmluvy, které byly uzavřeny Mezinárodní organizací práce, jejichž výčet nalezneme na webových stránkách Českomoravské konfederace odborových svazů.⁴

³ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, 3. vydání. Grada Publishing a.s., 2021. s. 15. ISBN 978-80-271-3094-8.

⁴ Českomoravská konfederace odborových svazů. *Publikace Úmluvy Mezinárodní organizace práce*. 2017. [online]. [cit. 2021-10-12]. Dostupné z <https://www.cmkos.cz/obsah/744/publikace-umluvny-mezinarodni-organizace-prace/20590>

2 VÝVOJ PRACOVNÍHO PRÁVA

Tématika úprav pracovních podmínek či práv obyvatel v souvislosti s prací sahá svými kořeny hluboko do minulosti. Přesný počátek pracovního práva nelze jednoznačně definovat. První zmínkou o pracovním právu je smlouva o dílo „*Locatio conducito operis*“, která byla jako první sepsána ve starověku, přesněji v římském právu. Začaly vznikat námezdní smlouvy „*Locatio condustio operarum*.“⁵ V souvislosti s pracovním právem je jedním z nejdůležitějších historických dokumentů na našem území Horní zákoník Václava II. z období roku 1300, nazýván „*Ius regale montanorum*“, který upravil podmínky horníků, představoval pravidla pro těžbu a zpracování stříbra v Kutné Hoře. V té době se jednalo o poměrně propracovaný zákoník, neboť jako první obsahoval pravidla pro bezpečnost práce, způsoby odměňování a dále upravoval délku pracovní doby.⁶ Docházelo k uzavírání prvních pracovních smluv s tovaryši, uční a čeledíny. Jednalo se o tzv. čelední smlouvy, které byly uzavírány mezi vrchností a čeledíny. Většinou byly sjednány na dobu jednoho roku, tedy na dobu určitou. Dalším je robotní patent z roku 1775, který stanovoval hranici, kolik hodin denně může poddaný pracovat. V letních měsících mohla být délka pracovní doby až 12 hodin denně, avšak v zimních měsících mohla trvat pracovní doba maximálně 6 hodin denně.⁷ Významným bodem je patent Josefa II. z roku 1781, jež zrušil nevolnictví a ponechal robotní patent, který umožňoval poddaným právo rozhodování v soukromém životě. Opravdovým vnitrostátním historickým milníkem základních pramenů pracovního práva představuje rok 1804, který naplnil snahy po komplexní kodifikaci soukromého práva vydáním občanského zákoníku ve Francii, a to Napoleonem Bonapartem pod názvem „*Code civil Francois*“, nazývaný také „*Code Napoleony*“, který inspiroval další evropské země v přijímání podobných legislativních

⁵ SKŘEJPEK, M. *Římské soukromé právo. Systém a instituce*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 188. ISBN 978-80-7380-334-6.

⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck. 2017. s. 19. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁷ BĚLINA, M. a kolektiv *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 29. ISBN: 978-80-7400-405-6.

děl. České země a pracovní právo ovlivnil rakouský Všeobecný zákoník občanský z roku 1811, na našem území platný do roku 1950 a v Rakousku platí dodnes. Upravoval námezdní smlouvu, která byla novelizací roku 1916 rozdělena na služební smlouvu a smlouvu o dílo.

Po vzniku Československé republiky roku 1918 došlo recepčním zákonem č. 11/1918 Sb., k širokému přijetí rakousko-uherského práva. V letech 1918-1945 po I. světové válce nastalo mnoho změn v pracovněprávní oblasti. Byla ustanovena 8hodinová pracovní doba, upravena péče o válečné invalidy, došlo k zavedení placené dovolené. Pro nezaměstnané a demobilizované vojáky byla zavedena státní podpora.

Po roce 1948 docházelo k přeměně pracovního práva dle socialistických principů, kdy docházelo ke zlepšení pracovních podmínek, ale také k velkému rozmístování pracovních sil. V případě zlepšení pracovních podmínek hovoříme o úpravě bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, svátkového práva a také dovolené.⁸ S postupně měnící se politickou situací došlo k vypracování zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který měl za cíl zjednodušit a sjednotit pracovněprávní legislativu.

S rozvíjející se společností bylo nutné novelizovat dosavadní zákoník práce, k čemuž došlo v roce 1989. Došlo zejména k úpravě počtu zaměstnanců, výpovědních důvodů a například uzavření vedlejších pracovních poměrů. Současně také vznikly nové právní předpisy, které měly zásadní vliv na pracovněprávní vztahy. Hovoříme o Zákoně č. 1/1991Sb., o zaměstnanosti a Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, odměně za pracovní pohotovost, zákon o mzdě a o průměrném výdělku. Roku 1990 došlo k přijetí zákona č. 3/1991 Sb., kterým byl zároveň novelizován zákoník práce. Nastaly změny v oblasti postavení odborů, byla zrušena rozhodčí komise a také kárné řízení. Novelizací zákoníku práce v roce 1994 došlo k zavedení pojmu zaměstnavatel a zaměstnanec. Původní zákoník práce byl nahrazen novým zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, s účinností od 1.1.2007, do kterého byly zahrnuty i související pracovněprávní předpisy, čímž došlo ke zjednodušení pracovněprávní problematiky.

⁸ GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vyd., Brno, Masarykova univerzita a Doplněk, 2004. s. 38-39. ISBN 80-7239-173-9.

3 SUBJEKTY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

3.1 Pojem pracovněprávní vztah

Pracovní právo jako soubor právních norem upravující ty společenské vztahy, při kterých je v České republice realizováno právo občanů na práci – upravuje společenské vztahy pracovní, tedy pracovněprávní vztahy. Tyto vztahy vznikají při realizaci smluvního výkonu závislé práce za úplatu, mzdu, plat, odměnu a jsou to vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, obecně se jedná o individuální pracovněprávní vztah. Dále zákoník práce upravuje kolektivní pracovněprávní vztahy, zaměřující se na ochranu zaměstnanců.

Mezi základní znaky pracovněprávních vztahů patří omezení smluvní volnosti subjektů, regulování výkonu práce, poskytování nástrojů, kterými zaměstnavatel organizuje a řídí práci zaměstnanců a zajišťování odpovídajících podmínek pro realizaci výkonu práce, což plní organizační a ochrannou funkci. Dohoda odchýlit se od zákona je omezena, neboť je to v zájmu ochrany zaměstnance, který je zde slabší stranou.⁹

Pro pracovněprávní vztahy jsou typické 3 hlavní prvky: objekt, obsah a subjekt. Objektem těchto vztahů je závislá práce, která představuje výkon práce podřízeného zaměstnance pro nadřízeného zaměstnavatele. Tuto práci vykonává zaměstnanec osobně jménem zaměstnavatele a dle pokynů zaměstnavatele. Subjekty jsou účastníci pracovněprávních vztahů. Obsah pracovněprávních vztahů tvoří vzájemná práva a povinnosti, které jsou stanoveny zákonem, avšak existuje mnoho dobrovolných práv a povinností, vyplývajících z kolektivních či individuálních smluv, případně z interních předpisů zaměstnavatele.¹⁰ Základním individuálním pracovněprávním vztahem je pracovní poměr nebo dohody konané mimo pracovní poměr.¹¹

⁹ HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 1. ISBN 978-80-7598-356-5.

¹⁰ VANĚČKOVÁ, J. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 1. vyd. Praha: České vysoké učení technické. 2016, s. 18. ISBN: 978-80-01-05894-7

¹¹ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 61. ISBN 978-80-7380-825-9.

3.2 Subjekty pracovněprávních vztahů

Subjekty pracovněprávních vztahů musí být vybaveny způsobilostí k právům a povinnostem a způsobilostí k právním úkonům. Subjektem pracovněprávních vztahů je zaměstnavatel, zaměstnanec, úřad práce, odborová organizace a agentura práce.

- a) **Zaměstnanec** je pouze fyzická osoba, která je duševně i fyzicky vyspělá pro výkon závislé práce. Zároveň musí být dostatečně rozumově vyspělá, aby mohla nabývat práva a povinnosti plynoucí z pracovněprávních vztahů. Vykonávat závislou práci nemůže nezletilý, který nedovršil věku 15 let, případně neukončil povinnou školní docházku. Nezletilým je umožněno vykonávat pouze kulturní, sportovní, reklamní či uměleckou činnost.¹²
- b) **Zaměstnavatel** může být právnická i fyzická osoba, pro kterou se budoucí zaměstnanec zavázal k výkonu závislé práce. Jako fyzická osoba nabývá způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávním vztahu již narozením.¹³
- c) **Odborová organizace** je sdružení zaměstnanců, která má za cíl hájit zájmy a práva zaměstnanců. Vyjednává kolektivně, uzavírá dohody upravující práva a povinnosti smluvních stran a je oprávněna v pracovněprávních vztazích vystupovat a svým jednáním zakládat práva a povinnosti všem zaměstnancům zaměstnavatele.¹⁴
- d) **Úřad práce** je správní orgán, který spadá do působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí a jeho hlavní úlohou je vyhledávat zaměstnání pro uchazeče o práci, ale také zaměstnance pro zaměstnavatele.
- e) **Agentura práce** vyhledává zaměstnání pro uchazeče, kteří mají zájem pracovat. Jedná se o fyzickou nebo právnickou osobu, která je akreditovaná pro vyhledávání uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatelům hledá nové zaměstnance. Agenturní zaměstnání je upraveno v Zákoně č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění.

¹² TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, 3. vydání. Grada Publishing a.s., 2021. s. 21. ISBN 978-80-271-3094-8.

¹³ Tamtéž, s. 23.

¹⁴ HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 2-3. ISBN 978-80-7598-356-5.

4 PRACOVNÍ POMĚR

4.1 Fáze před vznikem pracovního poměru

Před uzavřením pracovního poměru je typické, že jsou si subjekty rovny a záleží pouze na jejich vůli, zda daný pracovní poměr vznikne či nikoliv. Změna nastává po vzniku pracovního poměru, kdy se zaměstnavatel stává nadřízeným subjektem a zaměstnanec je podřízeným subjektem.

Postup před vznikem pracovního poměru je velmi důležitý, neboť zaměstnavatel zjišťuje, zda uchazeč o zaměstnání, tedy budou zaměstnanec, splňuje podmínky pro výkon nabízené práce.

V souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru nesmí být od fyzické osoby ucházející se o práci či od jiných osob vyžadovány jiné údaje než ty, které s uzavřením pracovní smlouvy bezprostředně souvisí. Také nesmí být činěny nabídky zaměstnání diskriminačního charakteru, odporující dobrým mravům nebo ty, které jsou v nesouladu s pracovněprávními či služebními předpisy.¹⁵

Zákoník práce v § 316 odst. 4 uvádí informace, které zaměstnavatel nemůže od zaměstnance vyžadovat. Jedná se zejména o údaje týkající se rodinných a majetkových poměrů, těhotenství, původu, sexuální orientace, členství v politických stranách nebo hnutích, členství v odborové organizaci, trestněprávní bezúhonnosti či příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti.¹⁶

Důležitou povinností zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru je seznámení zaměstnance s jeho právy a povinnostmi, které by vznikem pracovního poměru vznikly a také se mzdovými podmínkami. Dodatečně lze zaměstnance informovat o těchto právech a povinnostech do jednoho měsíce od uzavření pracovního

¹⁵ HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 11-12. ISBN 978-80-7598-356-5.

¹⁶ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 101. ISBN 978-80-7380-825-9.

poměru.¹⁷ Dále je zaměstnavatel povinen budoucího zaměstnance poslat na lékařskou prohlídku, aby zaměstnanci nepřidělil práci, která by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti. Jedná se zejména o vyloučení vad a nemocí, které by bránily zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu určité práce.¹⁸ Lékařská prohlídka musí být provedena před vznikem pracovního poměru a její náklady hradí ve většině případů zaměstnavatel.

4.2 Pracovního poměr a jeho vznik

Prostřednictvím pracovního poměru vykonávají občané práci. Listina základních práv a svobod je pro pracovní právo velmi důležitá, neboť z článku 26 plyne zásada, že každý má právo na svobodnou volbu povolání.¹⁹ Každý člověk se může svobodně z vlastní vůle rozhodnout, jakou práci bude chtít vykonávat a nikdo nesmí být do nějaké práce nucen. Kromě pracovního poměru existují i pracovněprávní vztahy uzavírány na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Pracovní poměr je ovšem vyjádřením pracovněprávního vztahu nejčastějšího a nejtypičtějšího s určitými charakteristickými rysy.²⁰

Galvas, Gregorová a Hrabcová řadí pracovní poměr mezi základní pracovněprávní vztahy, při kterém se fyzická osoba účastní pracovního procesu a díky takovému pracovní síle plní zaměstnavatel aktivity, jež jsou předmětem jeho činnosti.²¹

Pracovní poměr vzniká mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž jde o závazkový vztah, ve kterém se zaměstnanec zavázal vykonávat práci pro

¹⁷ VANĚČKOVÁ, J. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 1. vyd. Praha: České vysoké učení technické. 2016, s. 29. ISBN: 978-80-01-05894-7

¹⁸ JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 6., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. 2018. s. 256. ISBN: 978-80-7554-171-0

¹⁹ Usnesení č. 2/1993 Sb., ze dne 16. prosince 1992, *Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky*. [online]. [cit. 2021-10-10]. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, hlava čtvrtá, čl. 26, odst. 1. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2?text=lzps>

²⁰ GALVAS, M, Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2010. ISBN 978-80-7380-243-1. s 53-54.

²¹ Tamtéž, s. 53.

zaměstnavatele, a to za poskytnutí mzdy nebo platu. První den nástupu zaměstnance do zaměstnání je den, na kterém se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli, a tento termín nástupu do zaměstnání je uveden v pracovní smlouvě.²²

Pracovní poměr může vzniknout dvěma způsoby. První možností je vznik pracovního poměru na základě uzavření pracovní smlouvy, kterému je věnována samostatná kapitola. Druhou možností je vznik pracovního poměru jmenováním.

4.3 Vznik pracovního poměru jmenováním

Kromě pracovního poměru vzniklém na základě pracovní smlouvy, vzniká pracovní poměr také jmenováním. Jmenování je v případě pracovního poměru omezeno na úzkou skupinu případů ve veřejném sektoru uvedenou v ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce nebo také zvláštním právním předpisem. Například se jedná o vedoucího zaměstnance, který má být jmenován na pozici organizační složky státu, organizačního útvaru složky státu, organizačního útvaru státního podniku a, organizačního útvaru v Policii ČR a další.²³ V případě jmenování je potřeba souhlasu zaměstnance, který má být do pozice vedoucího jmenován. Nevýhodou jmenování je situace, kdy je pracovník z pozice vedoucího odvolán, případně se sám této pozice vzdá, v takovém případě není zaměstnavatel povinen zaměstnanci držet předchozí pracovní místo.

Galvas ve své knize uvádí pracovní smlouvu za obecný vznik pracovního poměru, přičemž vznik jmenováním je zvláštní způsob uzavření pracovního poměru, kterým lze sjednat pracovní poměr pouze ze zákona stanovených důvodů. Obecně platí, že se uzavírá pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, pokud není stanoven vznik pracovního poměru jmenováním.²⁴

²² TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, 3. vydání. Grada Publishing a.s., 2021. s. 37. ISBN 978-80-271-3094-8.

²³ HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 15. ISBN 978-80-7598-356-5.

²⁴ GALVAS, M. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 81. ISBN 978-80-210-8021-8.

5 PRACOVNÍ POMĚR SJEDNANÝ PRACOVNÍ SMLOUVOU

Nejčastějším typem vzniku pracovního poměru je pracovní smlouva. V běžném životě se s pracovní smlouvou setká téměř každý občan, a proto je důležité mít povědomí o náležitostech, které pracovní smlouva musí obsahovat. Jedná se o dvoustranný právní úkon, který musí obsahovat podstatné náležitosti, které jsou stanoveny zákoníkem práce, a bez kterých se stává pracovní smlouva neplatná.

Pracovní smlouva musí obsahovat náležitosti jako je druh práce zaměstnance konané pro zaměstnavatele, místo výkonu práce, den nástupu do zaměstnání a musí být uzavřena písemně²⁵ ve dvou vyhotoveních, přičemž každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení.

Druhem práce se rozumí vymezení určitého okruhu pracovních činností, které se zaměstnanec zavázal vykonávat pro zaměstnavatele, tedy obecně hovoříme o názvu pracovní pozice.²⁶ Vymezení druhu práce je postaveno na volnosti subjektů. Druh práce může být sjednán široce nebo úzce. Okruh pracovních úkolů by měl být specifikován co nejpřesněji, neboť příliš široké vymezení by způsobilo neplatnost pracovní smlouvy. Druh práce by měl být doplněn o konkrétnější popis pracovních úkolů. Obecně se používá pojem pracovní náplň. Jedná se o jednostranný příkaz zaměstnavatele, upravující pracovní činnosti, které má zaměstnanec vykonávat dle sjednané práce.²⁷

Místem výkonu práce se rozumí místo, odkud bude zaměstnanec vykonávat práci pro zaměstnavatele, přičemž může být sjednáno jedno či více míst. Určení místa výkonu práce má vliv na rozsah dispozičního oprávnění zaměstnavatele změnit zaměstnanci místo výkonu práce.²⁸

Místo výkonu práce lze ujednat v úzkém okruhu, v tom případě se jedná o určení konkrétní adresy provozovny, sídla nebo pracoviště. Dále může být místo výkonu práce

²⁵ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 105. ISBN 978-80-7380-825-9.

²⁶ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, 3. vydání. Grada Publishing a.s., 2021. s. 37. ISBN 978-80-271-3094-8.

²⁷ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 105. ISBN 978-80-7380-825-9.

²⁸ Tamtéž, s. 106.

sjednáno v širším pojetí, kdy je místo výkonu práce určeno v rámci regionu – kraje, obce nebo na více místech. V těchto případech musí být pro účely cestovních náhrad sjednáno pravidelné pracoviště, a to z důvodu, aby nedošlo k porušení ustanovení ohledně cestovních náhrad, které jsou poskytovány zaměstnancům. Pravidelné pracoviště může být konkretizováno jako místo výkonu práce, které je uvedeno v pracovní smlouvě, případně se jedná o obec, ze které zaměstnanec na své pracovní cesty nejčastěji vyjíždí.²⁹

Den nástupu do práce je poslední podstatnou náležitostí, kterou musí pracovní smlouva obsahovat. Jedná se o den, kdy vzniká samotný pracovní poměr a zároveň vzniká zaměstnanci právo a povinnost vykonávat pro zaměstnavatele sjednanou práci, na druhé straně zaměstnavateli vzniká právo a povinnost přidělovat zaměstnanci práci. Den nástupu do práce nemusí být stanoven přesně na kalendářní datum, ale den nástupu do práce se může vztahovat k určité skutečnosti, například den po složení odborných zkoušek.

O obsahu pracovního poměru musí být zaměstnanec náležitě informován. Pokud v pracovní smlouvě nejsou ujednány práva a povinnosti, musí o nich zaměstnavatel zaměstnance písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru.³⁰ Jednotlivá práva a povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance budou vymezeny v samostatné kapitole.

Kromě výše uvedených podstatných náležitostí si smluvní strany mohou ujednat některé další náležitosti, jestliže na tom účastníci pracovněprávního vztahu mají zájem. Jedná se o náležitosti, které nejsou povinné a pokud v pracovní smlouvě nebudou ujednány, nebrání to její platnosti. Tyto doplňující ujednání k pracovnímu poměru by měla být dohodnuta již před samotným vznikem pracovního poměru

Mezi nepovinné náležitosti patří zejména určení doby, na kterou má být pracovní poměr sjednán. Velmi častým ujednáním je sjednání zkušební doby. Dále se jedná například o sjednání mzdy, konkurenční doložky nebo cestovní náhrady.

²⁹ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 106. ISBN 978-80-7380-825-9.

³⁰ HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 18-21. ISBN 978-80-7598-356-5.

Nalezneme i jiná ujednání, a to například ujednání o pracovní době a době odpočinku, které v sobě zahrnují rozvržení pracovní doby, práci přesčas a noční práci.³¹

Zkušební doba je institut, který je v dnešní době velice využíván při vzniku pracovního poměru. Pro zaměstnavatele je zkušební doba důležitá, neboť si může ověřit schopnosti a znalosti zaměstnance, čímž předchází případné budoucí nespokojenosti s pracovním výkonem zaměstnance. Na druhé straně dává zaměstnanci možnost si práci vyzkoušet a posoudit, zda je pracovní náplň dle jeho očekávání, případně zda odpovídá i z fyzického či psychického hlediska. Důležitým aspektem je také kolektiv, který může zaměstnance příznivě, ale i negativně ovlivnit při plnění pracovních činností.

Zkušební doba činí maximálně 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru a nelze ji dodatečně prodlužovat. Existuje i 6měsíční zkušební doba, avšak délka této zkušební lhůta je sjednaná pouze u vedoucích zaměstnanců. Zkušební doba musí být sjednána pouze písemnou formou³² a musí být ujednána nejpozději v den nástupu do práce. Nejčastěji je zkušební doba uvedena v pracovní smlouvě, případně jí lze sjednat také v souvislosti se jmenováním na vedoucího zaměstnance.

Do zkušební doby se nezapočítává doba, po kterou zaměstnanec nekoná pro zaměstnavatele práci, hovoříme tedy o překázkách v práci. V takovém případě se do zkušební doby nezahrnují překážky v práci, a z toho důvodu dochází k prodloužení zkušební doby, a to o dobu překážek v práci.³³

Kdykoliv během zkušební doby může zaměstnavatel i zaměstnanec rozvázat pracovní poměr, a to bez zbytečných průtahů v podobě 2měsíční výpovědní lhůty či odstupného. Jedná se o velmi snadné ukončení pracovního poměru, který skončí dnem doručení oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Délka pracovního poměru neboli doba, na kterou je pracovní poměr uzavřen. Zákoník práce umožňuje uzavřít pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou. Zaměstnavatelé hojně uzavírají pracovní poměr na dobu určitou, a to pro případy, kdy by zaměstnavatel se zaměstnancem nebyl na delší dobu spokojen.

³¹ Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, *Zákoník práce*. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, část čtvrtá, hlava první, § 78.

³² HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 19-20. ISBN 978-80-7598-356-5.

³³ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 112. ISBN 978-80-7380-825-9.

Zkušební doba je často krátká lhůta na poznání spokojenosti se zaměstnancem. V řadě případů se pracovní poměr na dobu určitou sjednává pro dlouhodobou nepřítomnost ostatních zaměstnanců, zejména u těhotných žen, které nastupují na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Nový zaměstnanec zastupuje daného zaměstnance pouze po určitou dobu, kdy je zaměstnanec nepřítomen.³⁴ Zákoník práce v § 39 odst. 2 přesně vymezuje trvání pracovního poměru na dobu určitou, kdy doba pracovního poměru mezi stejným zaměstnavatelem a zaměstnancem nesmí překročit tři roky. Zároveň od vzniku pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, může být opakována maximálně dvakrát. Opakováním pracovního poměru na dobu určitou se rozumí také jeho prodloužení.³⁵

Druhou možností je uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. Dle zákoníku práce § 39 odst. 1, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně ujednána doba trvání pracovního poměru, považuje se pracovní poměr jako by byl uzavřen na dobu neurčitou. Existuje výjimka, kdy je pracovní poměr sjednán na dobu určitou, avšak zaměstnanec i po datu, kdy mělo dojít ke skončení pracovního poměru, pokračuje s vědomím zaměstnavatele s výkonem pracovních úkolů, na základě zákona se pracovní poměr na dobu určitou mění v pracovní poměr na dobu neurčitou.³⁶

Konkurenční doložku si v pracovním poměru ujednávají zaměstnavatel se zaměstnancem. Lze ji uzavřít v rámci pracovní smlouvy, ale samozřejmě může být uzavřena i po vzniku pracovního poměru, tedy kdykoliv během trvání pracovního poměru.

Konkurenční doložkou se rozumí dohoda mezi stranami, ve které se zaměstnanec zavazuje, že po skončení pracovního poměru nebude po sjednanou dobu, avšak maximálně jednoho roku, vykonávat výdělečnou činnost ve shodném předmětu podnikání jako zaměstnavatel. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout peněžitou odměnu, která činí nejméně jednu polovinu průměrného měsíčního výdělku, a to za každý den, ve kterém nesmí konat stejnou práci.³⁷

³⁴ VANĚČKOVÁ, J. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 1. vyd. Praha: České vysoké učení technické. 2016, s. 43. ISBN: 978-80-01-05894-7

³⁵ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 113. ISBN 978-80-7380-825-9.

³⁶ Tamtéž, s. 113

³⁷ Tamtéž, s. 114.

Zákoník práce vymezuje okruh osob, na které konkurenční doložku nelze použít. Jedná se zejména o pedagogické pracovníky.³⁸

Pokud zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z konkurenční doložky, hrozí mu smluvní pokuta, která byla dohodnutá přímo v konkurenční doložce.³⁹

Mzda a plat náleží každému zaměstnanci za odvedenou práci. Jedná se o právo každého zaměstnance na spravedlivou odměnu, které vyplývá z § 28 listiny základních práv a svobod.⁴⁰ Odměna za vykonanou práci je upravena v pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě nebo ve mzdovém výměru.

Za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda, kterou poskytuje zaměstnavatel ve formě peněžitého plnění a plnění peněžité hodnoty. Zaměstnancům pobírající mzdu, nepřísluší plat. Plat je peněžité plnění, které je poskytováno zaměstnancům vymezeným v zákoníku práce nebo zvláštním předpisem. Plat je poskytován zaměstnancům ve veřejné sféře.

³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, *Zákoník práce*. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, část třináctá, hlava šestá, § 311.

³⁹ HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 24. ISBN 978-80-7598-356-5.

⁴⁰ Usnesení č. 2/1993 Sb., ze dne 16. prosince 1992, *Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republik*. [online]. [cit. 2021-09-10]. In: Sbíрка zákonů České republiky. 1992, hlava čtvrtá, čl. 28. Dostupné z <http://zakony.centrum.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava-4-clanek-29?full=1>

6 PRÁVA A POVINNOSTI VZNIKLÉ Z PRACOVNÍHO POMĚRU

Jedním z prvků pracovněprávních vztahů jsou práva a povinnosti smluvních stran, které vznikem pracovního poměru nastanou. Základní práva a povinnosti vyplývají zejména ze zákoníku práce, avšak řada dalších povinností vyplývá ze zvláštních právních předpisů.

6.1 Práva a povinnosti zaměstnanců

Mezi základní povinnosti zaměstnance patří dle § 301 zákoníku práce zejména povinnost pracovat řádně dle svých znalostí, sil a schopností. Dále plnit pokyny svých nadřízených a spolupracovat s dalšími kolegy. Využívat výrobní nástroje a pracovní dobu k výkonu svěřených úkolů. Podstatnou povinností je dodržování stanovených předpisů související s výkonem práce. V neposlední řadě pečovat řádně o svěřený majetek a prostředky.⁴¹

Mimo výše uvedené základní povinnosti, má každý pracovník povinnosti související s ochranou bezpečnosti a zdraví při práci. Zejména povinnost dbát dle svých možností o své zdraví, vlastní bezpečnost, ale i o bezpečnost a zdraví ostatních spolupracovníků či jiných fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání. Pracovník je povinen zejména účastnit se školení, které jsou zabezpečovány firmou týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, účastnit se lékařských prohlídek, dodržovat při práci určené pracovní postupy, používat určené pracovní a ochranné prostředky, nepožívat alkoholické nápoje na pracovištích zaměstnavatele, oznamovat vedoucímu pracovníkovi jakékoliv závady na pracovišti, které ohrožují bezpečnost nebo zdraví

⁴¹ ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Aleš Čeněk. Plzeň. 2020. s. 68. ISBN 978-80-7380-794-8.

ostatních pracovníků a dalších fyzických osob. Dále bezodkladně informovat nadřízeného ohledně případných pracovních úrazů a další.⁴²

Mezi práva zaměstnanců patří právo vykonávat práci dle sjednané pracovní smlouvy, právo na odměnu za vykonanou práci, právo na přestávku v práci a řada dalších. Právo na zabezpečení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o nebezpečích jeho práce a na informace o ustanoveních na ochranu před jejich působením, přičemž informace musí být pro zaměstnance jednoznačné a srozumitelné.

Dále se jedná o právo odmítnout výkon práce, o které má důvodné podezření, že bezprostředně a podstatným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví ostatních spolupracovníků či jiných fyzických osob. Takové odmítnutí nelze chápat jako nesplnění pracovních povinností.⁴³

6.2 Povinnosti zaměstnavatele

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Před nástupem do práce je ale potřeba s fyzickou osobou uzavřít pracovní smlouvu. Povinností zaměstnavatele je v pracovní smlouvě dohodnout se zaměstnancem podstatné náležitosti, kterými jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, mimo tyto náležitosti si strany mohou ujednat i například mzdové podmínky, výplatní termín, pracovní čas a další.

Pracovní smlouva musí mít písemnou podobu a jedno její vyhotovení je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci. Stejná povinnost zaměstnavatele platí i u dohod konaných mimo pracovní poměr.

Postavení zaměstnavatele je charakterizováno souhrnem hlavních povinností, mezi které patří povinnost zabezpečit rovné zacházení s pracovníky, zákaz diskriminace,

⁴² Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Práva a povinnosti zaměstnanců*. [online]. [cit. 2021-10-11]. Dostupné z <https://zsbozp.vubp.cz/bozp-obecne/povinnosti-zamestnancu>

⁴³ Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Práva a povinnosti zaměstnanců*. [online]. [cit. 2021-10-11]. Dostupné z <https://zsbozp.vubp.cz/bozp-obecne/povinnosti-zamestnancu>

povinnost nabízet pracovníkovi informace o pracovněprávních vztazích, seznamovat pracovníky s kolektivní smlouvou a interními předpisy. Dále nesmí přenášet riziko z výkonu práce na pracovníka, povinnost respektovat princip poskytování stejné mzdy nebo platu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. Zaměstnavatel je povinen pečovat o formování a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.

7 PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Následující část práce se zabývá překážkami v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele. Okamžikem vzniku pracovního poměru vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzájemná práva a povinnosti, které vyplývají jednak z pracovní smlouvy, ale i z platných právních předpisů. V průběhu pracovního procesu mohou nastat okolnosti, které ať už z objektivních či subjektivních důvodů na kratší či delší dobu brání v plnění závazku vykonávat sjednanou práci po sjednanou pracovní dobu.

Zákoník práce zmiňuje právní skutečnosti, které znamenají dočasné přerušování výkonu práce. V závislosti na subjektu, na jehož straně vzniká příčina, kvůli níž nedochází k výkonu práce, rozlišujeme dva typy překážek v práci, a to na překážky na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele.⁴⁴ V případě dočasné nemožnosti výkonu práce dojde k dočasnému pozastavení plnění pracovního závazku, avšak nehovoříme o úplné nemožnosti konat základní pracovněprávní povinnosti.⁴⁵

Od druhu překážky, která zabraňuje výkonu práce, se odvíjí také zaměstnancovo hmotné zabezpečení. Proto zde rozlišujeme překážky v práci, kdy zaměstnanci vznikne nárok na náhradu mzdy nebo vznikne nárok na jiné hmotné zabezpečení podle předpisů práva sociálního zabezpečení, nebo takový zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy a zakládá pouze právo na udělení pracovního volna bez náhrady mzdy. V takových případech mluvíme o omluvené překážce.

Ve vztahu ke kolektivním smlouvám vyplývá výhodnější právní úprava pro zaměstnance, protože zákoník práce vytváří rozsáhlý právní prostor pro příznivější pracovněprávní úpravu, a to nejen v rozšíření zákonem upravených druhů překážek v práci, ale i v rozšíření překážek v práci s náhradou mzdy nad zákonem stanovený limit.

⁴⁴ GALVAS, M., Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 193-194. ISBN 978-80-7380-243-1.

⁴⁵ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 229-230. ISBN 978-80-7380-825-9.

Rozsah pracovního volna je stanoven samotnou právní úpravou nebo kolektivní smlouvou, a to buď přesným počtem dní nebo na nezbytně nutnou dobu s určením maximálního rozsahu, nebo na nezbytně nutnou dobu bez časového ohraničení.

7.1 Překážky v práci na straně zaměstnance

Překážky v práci reprezentují životní situace, kdy pracovník není schopen pro zaměstnavatele vykonávat práci v pracovní době v konkrétním pracovněprávním vztahu, nicméně pracovní poměr tím nekončí, protože se předpokládá jejich krátkodobé trvání. Zaměstnavatel má dokonce povinnost tuto pracovníkovu nepřítomnost v práci omluvit, nabídnout mu pracovní volno a ve speciálních případech mu i rovněž nabídnout náhradu mzdy nebo platu.

Jednotlivé překážky v práci upravuje zákoník práce a překážky na straně zaměstnance rozčleňuje na důležité osobní překážky v práci, jiné významné osobní překážky, z důvodu obecného zájmu a z důvodu zvyšování kvalifikace.

7.1.1 Důležité osobní překážky v práci

Zaměstnavatel musí omluvit nepřítomnost pracovníka v práci, a to z důvodů uvedených v § 191 zákoníku práce. Jedná se o dočasnou pracovní neschopnost, dále po dobu trvání nařízené karantény, v rámci trvání mateřské či rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího deseti let, po dobu ošetřování jiného člena domácnosti a po dobu péče o dítě mladší deseti let. Hmotné zabezpečení je zajištěno především dávkami ze sociálního zabezpečení.⁴⁶

⁴⁶ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 242-243. ISBN 978-80-7380-825-9.

Zaměstnanec je povinen prokázat překážku v práci, ale nemá povinnost žádat zaměstnavatele o uznání této překážky. Po dobu dočasné pracovní neschopnosti či karantény, náleží zaměstnanci náhrada mzdy od zaměstnavatele ve výši 60 % průměrného výdělku. Od 15 dne dočasné pracovní neschopnosti či karantény přísluší zaměstnanci dávka nemocenského pojištění.

7.1.2 Jiné důležité osobní překážky

Hovoříme o situaci, kdy zaměstnanec nemůže konat práci pro jiné důvody než ty, které jsou vymezeny jako důležité osobní překážky. Zaměstnanci náleží pracovní volno, avšak náhrada mzdy či platu náleží zaměstnanci pouze ve stanovených případech.⁴⁷

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci, jsou stanoveny překážky v práci jako vyšetření nebo ošetření, pracovně lékařská prohlídka, vyšetření či očkování související s výkonem práce, přerušování dopravního provozu či zpoždění hromadných dopravních prostředků, znemožnění cesty do zaměstnání, narození dítěte, svatba, úmrtí, doprovod, pohřeb spoluzaměstnance, vyhledání nového zaměstnání či přestěhování.⁴⁸

⁴⁷ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 248. ISBN 978-80-7380-825-9.

⁴⁸ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., ze dne 12. prosince 2006, *Nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci*. [online]. [cit. 2021-11-29]. In. Sbírnka zákonů České republiky. Dostupné z <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=590&r=2006>

7.1.3 Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

Již ze samotného názvu lze říct, že zde nejde prioritně o individuální zájem zaměstnance, který se ovšem může vyskytnout například při darování krve nebo příčina překážky v práci není v osobě zaměstnance, ale v jistém veřejném zájmu, který odůvodňuje povinnost zaměstnavatele udělit pracovní volno. Zaměstnavatel musí umožnit zaměstnanci čerpat pracovní volno v rozsahu nezbytně nutném, ale jen tehdy, pokud takovou činnost nelze uskutečnit mimo pracovní dobu. Zákoník práce a ani jiný pracovněprávní předpis nehovoří o tom, co se myslí nezbytným časem. Je proto vhodné, pokud se v pracovních řádech zaměstnavatele určí, co se bude považovat za nezbytný čas,⁴⁹ a to nejen při překážkách v práci z důvodu obecného zájmu, ale i při jiných vzniklých překážkách v práci.

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu mají své vnitřní dělení, může se jednat o překážky z důvodu výkonu veřejné funkce, překážky z důvodu výkonu občanských povinností nebo překážky z důvodu výkonu jiných úkonů v obecném zájmu.

- a) **Výkon veřejné funkce** – jedná se o situaci, kdy je plnění povinností vázáno na funkci, která musí být vymezena funkčním či časovým obdobím. Zároveň se jedná dle zákoníku práce o funkci, která je dosazována formou přímé nebo nepřímé volby, případně jmenováním podle zvláštních právních předpisů. Do této překážky v práci patří například výkon člena územního samosprávného celku, přisedícího u soudu a další.
- b) **Výkonem občanské povinnosti** se rozumí zejména široká škála odlišných činností, které jsou využívány v souvislosti se součinností poskytnutí občanské pomoci či orgánu veřejné správy. Nalezneme zde například výkon občanské povinnosti u svědků, soudních znalců, tlumočnicků, poskytnutí první pomoci, při živelných událostech a mnoho dalších činností. Zaměstnavatel má povinnost omluvit zaměstnancovu nepřítomnost, avšak zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy.

⁴⁹ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 253. ISBN 978-80-7380-825-9.

- c) **Pracovní volno související s brannou povinností** je povinen zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci v případě, kdy se zaměstnanec musí dostavit k vojenskému správnímu úřadu, aby vykonal brannou povinností. Náhrada mzdy je vyplácena příslušným vojenským správním úřadem. Bližší podmínky jsou upraveny zákonem č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti v platném znění.
- d) **Jiné úkony ve veřejném zájmu** jsou upraveny zákoníkem práce v § 203. Zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu a také počet dní podle toho, o kterou činnost se jedná. Do této skupiny překážek v práci patří například účast zástupců zaměstnanců na vzdělávání, na lékařských prohlídkách a ve stanoveném rozsahu i na darování krve a při darování jiných biologických materiálů.⁵⁰

7.1.4 Překážky v práci z důvodu zvyšování kvalifikace zaměstnance

Účastí zaměstnance na dalším vzdělávání má zaměstnanec nabýt předpoklady nebo splnit požadavky, které jsou nezbytné pro řádný výkon práce dohodnutých v pracovní smlouvě.⁵¹ Zvýšení či prohloubení kvalifikace lze dosáhnout prostřednictvím vzdělávacích kurzů, školení, dalšího studia či rekvalifikace. Například zaměstnanec dosáhne kvalifikace, pokud ji dosud neměl nebo si zvýší dosavadní úroveň tím, že ukončí vysokoškolské vzdělání. Zvýšením kvalifikace tedy zaměstnanec zpravidla dosáhne toho, že bude moci vykonávat práci, kterou do té doby vykonávat nemohl.

Dle § 232 náleží zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy či platu. V případě zkoušky na vysoké škole náleží zaměstnanci 2 dny pracovního volno, v případě přípravy a vykonání závěrečné zkoušky 5 dní, 10 kalendářních dnů při přípravě a obhajobě závěrečné práce a 40 dnů na vykonání státní závěrečné zkoušky.⁵²

⁵⁰ LANDWEHRMANN, T. *Překážky v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Olomouc. ANAG. 2021. s. 205-222. ISBN: 978-80-7554-322-6

⁵¹ Tamtéž, 223.

⁵² Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, *Zákoník práce*. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, část desátá, hlava druhá, § 232, odst. 1, písm. b), c), d), e).

7.2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Během existence pracovního poměru mnohokrát vznikají skutečnosti, ať už na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele, které znemožní práci zcela nebo omezí její výkon. Takové omezení nebo přerušení je upraveno v zákoníku práce, v hlavě třetí Překážky v práci na straně zaměstnavatele v § 207 - § 210.

Institut překážek v práci na straně zaměstnavatele vytváří situaci, na základě, které zaměstnavatel nemůže plnit jednu ze svých základních právních povinností vůči zaměstnanci a touto povinností je přidělovat práci sjednanou v pracovní smlouvě. Následkem takové situace je to, že zaměstnanec nemůže vykonávat práci, jakož i vznik práva na poskytnutí náhrady mzdy na dobu trvání překážky v práci na straně zaměstnavatele. Podle právní úpravy se překážky v práci na straně zaměstnavatele dělí na dvě základní skupiny s rozdílnými následky a rozdílným právním režimem.

Zákoník práce rozlišuje dle příčin vzniku dvě skupiny překážek v práci na straně zaměstnavatele, a to:

- a) Prostoje a přerušení práce zapříčiněné nepříznivými povětrnostními podmínkami nebo živelní události,
- b) jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele – částečná nezaměstnanost.⁵³

7.2.1 Prostoje

Nejobvyklejším druhem překážky v práci na straně zaměstnavatele, se kterým se setkáváme jsou prostoje. Jedná se o provozní příčiny, které působí jen určitý čas a brání zaměstnavateli přidělovat práci a zaměstnanci ji provádět.

⁵³ HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 93-95. ISBN 978-80-7598-356-5.

O prostojích hovoříme tehdy, pokud nemůže zaměstnanec vykonávat práci pro přechodnou závadu, která byla způsobena poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin, pohonné síly, chybnými pracovními podklady, jinými podobnými provozními příčinami.⁵⁴

V případě, že zaměstnanec nebyl na základě dohody přeřazen na jinou práci pro prostoj a nepracoval, náleží mu podle právní úpravy náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Při prostoji není dovoleno, aby zaměstnavatel jednostranným rozhodnutím převedl zaměstnance na jinou práci na dobu trvání prostoje. V této problematice je třeba počítat i se skutečností, pokud by zaměstnanec byl ochoten přejít na jinou práci, tedy s tím souhlasil nebo ji fakticky vykonával podle plánu zaměstnavatele. V takovém případě mu náleží mzda za výkon práce.⁵⁵

V principu jde o náhlu, přechodnou a nepředvídatelnou situaci, tedy o situaci, kterou zaměstnavatel neplánoval.

7.2.2 Nepříznivé povětrnostní vlivy

V případě jistých zaměstnání a na některých pracovištích má na výkon práce vliv počasí. K častému přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních podmínek dochází například ve stavební výrobě a v zemědělství.

Nepříznivé povětrnostní vlivy, podobně jako prostoje, způsobují nemožnost realizace práce zaměstnance. Ale důvod přerušení práce na rozdíl od prostoje je odlišný, protože nespočívá v pracovním procesu, ale mimo něj a jeho charakter je objektivní.

V případě této překážky v práci náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku a vyžaduje souhlas zaměstnance.

⁵⁴ VANĚČKOVÁ, J. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 1. vyd. Praha: České vysoké učení technické. 2016, s. 130. ISBN: 978-80-01-05894-7

⁵⁵ Tamtéž, s. 130

Souhlas zaměstnance k převedení na jinou práci není nutný pouze u živelních katastrof, a to pouze za předpokladu, že je zaměstnanec převeden na práci, která má odvrátit živelnou událostí nebo její bezprostřední následky.⁵⁶

7.2.3 Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

Zahrnují ostatní překážky v práci na straně zaměstnavatele než výše uvedené. Zaměstnanci nelze přidělit práci z důvodu dočasného omezení poptávky či odbytu výrobků, jedná se o tzv. částečnou nezaměstnanost.⁵⁷ Zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši minimálně 60 % průměrného výdělku.⁵⁸

⁵⁶ VANĚČKOVÁ, J. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 1. vyd. Praha: České vysoké učení technické. 2016, s. 130. ISBN: 978-80-01-05894-7

⁵⁷ LANDWEHRMANN, T. *Překážky v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Olomouc. ANAG. 2021. s. 276. ISBN: 978-80-7554-322-6

⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, *Zákoník práce*. In: Sbírnka zákonů České republiky. 2006, část osmá, hlava třetí, § 209 odst. 2.

8 ZMĚNA PRACOVNÍHO POMĚRU

Změny pracovního poměru zahrnují změny právních vztahů nebo v něm zahrnutých práv a povinností, tedy změny v subjektu či obsahu pracovního poměru. V řádně uzavřeném pracovním poměru mohou nastat změny, avšak pracovní vztah bude i nadále zachován. Změnu pracovního poměru nelze učinit bez písemného souhlasu obou stran, to neplatí, pokud je změna pracovního poměru již dohodnuta v pracovní smlouvě.

Změny týkající se subjektu mohou nastat pouze u zaměstnavatele, neboť se zaměstnanec zavázal k osobnímu výkonu práce.⁵⁹ Například se jedná o vstup nového zaměstnavatele. Na druhé straně u zaměstnance může dojít ke změně v právech a povinnostech, změní se tedy obsah pracovního poměru.⁶⁰ Ke změně pracovního poměru dochází při jmenování na vedoucí pracovní místo, převedení na jinou práci, pracovní cestu, přeložení nebo dočasné přidělení.

8.1 Převedení na jinou práci

Jedná se o změnu druhu práce, kterou doposud zaměstnanec vykonával. V § 41 odst. 1 zákoníku práce, nalezneme důvody, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci. Například jde o pravomocné rozhodnutí soudu, dle lékařského posudku pozbyl zaměstnanec zdravotní způsobilost, pokud těhotná žena koná do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou by ohrozila těhotenství. Dále z vymezených důvodů v § 41 odst. 2 zákoníku práce. Nastává v případě zaměstnance, u kterého je zahájeno trestní řízení ve věci podezření ze spáchání trestné činnosti,

⁵⁹ HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. s. 29. ISBN 978-80-7598-356-5.

⁶⁰ GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. Edice učebnic PrF MU. s. 271. ISBN 978-80-210-5852-1.

a to v důsledku plnění pracovních úkolů.⁶¹ Zaměstnavatel je povinen, se zaměstnancem projednat převedení na jinou práci.

Po dobu nezbytně nutnou lze zaměstnance převést na jinou práci i bez jeho souhlasu, a to z důvodu hrozící nehody, odvrácení mimořádné události nebo pouze pro zmírnění následků, které by vznikly.

8.2 Pracovní cesta

Pracovní cestou dochází k dočasné změně místa výkonu práce. Zaměstnavatel může zaměstnance vyslat na pracovní cestu, avšak pouze pro nezbytně nutnou dobu a se souhlasem zaměstnance, to neplatí, pokud dal zaměstnanec souhlas s vysláním na pracovní cestu již při podpisu pracovní smlouvy.

Platí, že na pracovní cestě se zaměstnanec řídí pokyny svého vedoucího, to neplatí, pokud zaměstnavatel určil jiného vedoucího. Zpět do domovského pracoviště se zaměstnanec smí vrátit po splnění všech pracovních povinností.⁶²

8.3 Přeložení

Pokud je z provozních důvodů nutné přeložení zaměstnance na jiné pracoviště, zaměstnavatel tak může učinit, avšak pouze se souhlasem zaměstnance, který má být přeložen. Zaměstnanec, který je přeložen, se řídí pokyny vedoucího na novém pracovišti.⁶³

⁶¹ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 126-127. ISBN 978-80-7380-825-9.

⁶² GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. Edice učebnic PrF MU. 2012. s. 282-283. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁶³ Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, *Zákoník práce*. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, část druhá, hlava třetí, § 43 odst. 1, 2.

8.4 Dočasné přidělení

Po uplynutí 6 měsíců od vzniku pracovního poměru může zaměstnavatel poskytnout zaměstnance k výkonu práce jinému zaměstnavateli, avšak musí o tom být sepsána dohoda. Zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělí, má povinnost zaměstnanci proplatit plat, mzdu nebo případně cestovní výdaje.

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance musí obsahovat zákonem stanovené údaje, které se týkají identifikace smluvních stran a podmínek dočasného přidělení. V dohodě o dočasném přidělení musí být obsažen název zaměstnavatele, ke kterému se zaměstnanec dočasně přiděluje. Důležitou náležitostí je datum vzniku dočasného přidělení, druh, místo a doba, po kterou má dočasné přidělení trvat.

Pro zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli platí, že musí mít obdobné platové podmínky jako zaměstnanci, kteří u dočasného zaměstnavatele pracují.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno. Dále dohodou obou stran nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele či zaměstnance, přičemž nemusí být uveden důvod výpovědi. Výpovědní lhůta činí 15 dní a běží od prvního dne, kdy je doručena druhé straně. Ukončení dočasného přidělení dohodou stran či výpovědí musí mít písemnou formu.⁶⁴

⁶⁴ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 124. ISBN 978-80-7380-825-9.

9 ZÁNÍK PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr zaniká na základě právních událostí nezávislých na vůli subjektů a právních úkonů závislých na vůli subjektů. Pracovní poměr je možné ukončit pouze z důvodu vymezených v zákoníku práce v ustanovení § 48. Jedná se o rozvázání pracovního poměru výpovědí, dohodou, okamžitým zrušením pracovního poměru či zrušení ve zkušební době. Dále právními událostmi, které zahrnují v pracovním právu uplynutí doby určité, smrtí nebo rozhodnutí soudu jako státního orgánu (v případě cizinců).

Takto vymezené důvody skončení pracovního poměru mají za cíl ochránit zaměstnance, aby mohli mít stabilní zaměstnání. Není opomenut ani zaměstnavatel, který má možnost zaměstnance propustit, a to na základě důvodů, které jsou vymezeny v zákoně. Spolu se skončením pracovního poměru zanikají práva a povinnosti, které z pracovního poměru vznikly. Nicméně existuje i řada výjimek jako je ochrana osobních údajů a v neposlední řadě ochrana obchodního tajemství.⁶⁵

9.1 Výpověď

Výpověď z pracovního poměru je jednostranným právním úkonem ať už ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance, jenž dává výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez jeho uvedení. Podstatnou náležitostí výpovědi je její písemná forma a doručení druhé straně, a to pod sankcí neplatnosti. Při výpovědi dané zaměstnavatelem je nepostradatelnou náležitostí skutkové vymezení kogentního výpovědního důvodu taxativně vymezeného v § 52 zákoníku práce, jenž může být rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance, pozbytí zdravotní způsobilosti dle lékařského posudku, nesplňuje-li předpoklady dané právními předpisy

⁶⁵ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Právnické učebnice. 2012. s. 241-242. ISBN 978-80-7400-405-6.

pro výkon práce, nebo požadavky pro řádný výkon práce a porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů. Dále pokud zaměstnanec poruší zvláště hrubým způsobem jinou povinnost, která zaměstnanci vzniká na základě § 301a zákoníku práce.⁶⁶

Odvolání výpovědi je možné pouze s písemným souhlasem druhé strany. V takovém případě bude pracovní poměr pokračovat jako před podáním výpovědi.⁶⁷ Výpovědní doba činí dle § 51 zákoníku práce nejméně 2 měsíce s účinností od prvního dne následujícího kalendářního měsíce po jejím doručení a končí uplynutím posledního dne příslušného měsíce.

Výpovědní doba slouží k tomu, aby obě strany měly možnost se s ukončením pracovního poměru vypořádat. Zaměstnavatel tuto dobu využívá k hledání nového zaměstnance a zaměstnanci poskytuje prostor, aby si našel nové zaměstnání.⁶⁸

Dle § 53 odst. 1, zákoníku práce není možno dát výpověď zaměstnancům v tzv. ochranné době, přestože má zaměstnavatel konkrétní opodstatněný důvod, aby dal zaměstnanci výpověď. Nemůže tak učinit, neboť je zaměstnanec v určitých případech zákonem chráněn. Jedná se o případy, kdy je zaměstnanec dočasně práce neschopný, vykonává vojenské cvičení či je nezpůsobilý pro práci v noci. Také v případě zaměstnankyň, které jsou těhotné či čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.⁶⁹

Od výše uvedeného se lze odchýlit a zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, a to z důvodů vymezených v § 54 zákoníku práce.⁷⁰

⁶⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, *Zákoník práce*. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, část druhá, hlava čtvrtá, díl 3, oddíl 2, § 52.

⁶⁷ GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. Edice učebnic PrF MU. 2012. s. 292. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁶⁸ Tamtéž, s. 293.

⁶⁹ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Právnícké učebnice. 2012. s. 247-248. ISBN 978-80-7400-405-6.

⁷⁰ GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. Edice učebnic PrF MU. 2012. s. 309. ISBN 978-80-210-5852-1.

9.2 Ukončení pracovního poměru dohodou

Forma skončení pracovního poměru dohodou je nejjednodušší způsob, jak pracovní poměr skončit. Jedná se o dvoustranný právní úkon, kde obě strany projevují vzájemný souhlas se skončením pracovního poměru. Strany si mezi sebou dohodnou konkrétní datum, kdy pracovní poměr zanikne. Dohoda o skončení pracovního poměru může vzejít z iniciativy zaměstnavatele, ale i zaměstnance. Stejně jako u výpovědi musí mít dohoda písemnou formu. Dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž každá ze stran obdrží po jednom.⁷¹

9.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon, jenž může podat zaměstnavatel i zaměstnanec. Jde o velice výjimečnou možnost, kterou je možné využít pouze ze zákona stanovených důvodů. Neexistuje zde žádná lhůta pro skončení pracovního poměru, tedy pracovní poměr zaniká doručením písemnosti druhé straně.⁷²

Rozlišujeme dva druhy okamžitého zrušení pracovního poměru, a to jednak podané zaměstnavatelem nebo na druhé straně zaměstnancem. Zaměstnavatel je oprávněn okamžitě ukončit pracovní poměr zaměstnanci dle § 55 odst. 1 zákoníku práce, například pokud byl zaměstnancem spáchán úmyslný trestný čin, za který byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody – na více než 1 rok. Zaměstnanec byl pravomocně odsouzen za spáchání úmyslného trestného činu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na nejméně 6 měsíců. Jestliže zvláště hrubým způsobem porušil zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

⁷¹ GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. Edice učebnic PrF MU. 2012. s 289. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁷² Tamtéž, s 314.

Z této možnosti skončení pracovního poměru jsou vyňaty zaměstnankyně, které jsou těhotné nebo čerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou, v těchto případech okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele není možné.⁷³

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr z taxativně vymezených důvodů v § 56 zákoníku práce. Zaměstnanec tak může učinit v případě, pokud dle lékařského posudku nemůže nadále vykonávat práci, neboť by ohrozil své zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil do 15 dnů od předložení posudku, převedení na jinou vhodnější práci. Vztahuje se i na případy, kdy zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu po lhůtě 15 dní od uplynutí splatnosti. V takovém případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za 2 měsíce, tedy délce odpovídající výpovědní lhůty.⁷⁴

9.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranný právní úkon, který může učinit zaměstnanec, ale i zaměstnavatel. Pokud jedna ze stran není s pracovním poměrem spokojená, může jej bez udání důvodu vypovědět. Zkušební doba bývá sjednána v pracovní smlouvě. Ve zkušební době nesmí zaměstnavatel zrušit pracovní poměr v prvních čtrnácti kalendářních dnech. Obecně platí, že zkušební doba činí 3 měsíce, avšak u vedoucích pozic je zkušební doba prodloužena na 6 měsíců. Pracovní poměr končí písemným doručením druhé straně, případně uvedením pozdějšího data.⁷⁵

⁷³ HOLOUŠKOVÁ, P., HOFMANVÁ E., KNEBL P., ROUČKOVÁ D., SCHMIED Z., SCHWEINER P., TOMANDLOVÁ L. *Zákoník práce. Zákoník práce: Prováděcí nařízení vlády a dalších související předpisy s komentářem k 1.1.2019. 12. aktualizované vydání.* Olomouc: ANAG. 2019. s. 135. ISBN: 978-80-7554-190-1.

⁷⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, *Zákoník práce*. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, část druhá, hlava čtvrtá, díl 4, § 56, odst. 2.

⁷⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 7.*, doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck. 2017. s. 201. ISBN 978-80-7400-667-8.

9.5 Uplynutím doby určité

Pokud obě strany nedají najevo svým jednáním, že v pracovním poměru pokračují, pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí. V opačném případě se ze zákona mění na dobu neurčitou, avšak zaměstnavatel si musí být vědom, že zaměstnanec ve výkonu činnosti pokračuje. Pokud si zaměstnavatel nepřeje, aby zaměstnanec dále pokračoval v práci, čímž nedojde k prodloužení smlouvy, musí zaměstnavatel příslušného zaměstnance o takovéto skutečnosti informovat, a to nejméně 3 dny předem.⁷⁶

Trvání pracovního poměru může být stanoveno na konkrétní dobu s přesným vymezením data.

9.6 Skončení smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele

Pracovní poměr může skončit smrtí fyzické osoby, která je právní událostí nezávislou na vůli subjektů. Zároveň je nutné vyřešit nevypořádané nároky mezi zaměstnavatelem a pozůstalými rodinnými příslušníky. Tyto nároky jsou upraveny v § 328 zákoníku práce.⁷⁷

V případě úmrtí fyzické osoby, jež byla zaměstnavatelem a oprávněná osoba nemá v úmyslu v živnosti nadále pokračovat, zanikne pracovní poměr po uplynutí 3měsíční lhůty ode dne smrti zaměstnavatele, přičemž jim příslušný krajský úřad práce vydá potvrzení o zaměstnání.

⁷⁶ GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. Edice učebnic PrF MU. 2012. s. 329. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁷⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, *Zákoník práce*. In: Sbírká zákonů České republiky. 2006, část třináctá, hlava dvanáct, díl 4, § 328.

9.7 Skončení pracovního poměru z úředního rozhodnutí

Pracovní poměr sjednaný u cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti, může být ukončen výše uvedenými způsoby, nicméně existují i další možnosti.

Pro tyto osoby končí pracovní poměr přímo ze zákona, a to dnem ukončení pobytu na území České republiky dle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu. Dále dnem nabytí právní moci rozsudku, který ukládá takové osobě trest vyhoštění z území České republiky a uplynutím doby, na kterou bylo vydané povolení k zaměstnání. V případě uplynutím lhůty či zrušení výše uvedených povolení, musejí tyto osoby neprodleně opustit území České republiky.⁷⁸

9.8 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Zákoník práce nezapomněl upravit případy, kdy jedna ze stran nedodrží náležitosti případně důvody ukončení, které by jednotlivé formy skončení pracovního poměru měly obsahovat. Dotčená strana se může obrátit na soud, ale nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy mělo k neplatnému rozvázání pracovního poměru dojít. Po této lhůtě je právní úkon považován za platný, i když trpí vadou.

O neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozhoduje soud, který stanoví, že pracovní poměr je stále platný. Pokud se obě strany dohodnou, tak může dojít k ukončení pracovního poměru na základě dohody. Náhrada škody, která vznikne z neplatného rozvázání pracovního poměru je upravena v zákoníku práce v § 69 až 71.⁷⁹

⁷⁸ GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. Edice učebnic PrF MU. 2012. s. 332. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁷⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck. 2017. s. 202-203. ISBN 978-80-7400-667-8.

10 DOHODY KONANÉ MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Ustanovení § 3 zákoníku práce považuje dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr za základní pracovněprávní vztahy, které představují další způsob výkonu závislé práce. Jedná se o doplňkové pracovněprávní vztahy, které jsou charakteristické zejména díky rozsáhlejší smluvní volnosti a slabší ochraně zaměstnance. Zaměstnavatelé tuto formu využívají především pro plnění krátkodobých případně jednorázových úkolů, tedy pro práci malého rozsahu.⁸⁰

Vztahuje se na ně právní úprava výkonu práce v pracovním poměru s výjimkou § 77 odst. 2 zákoníku práce, kdy neplatí ustanovení o skončení pracovního poměru a odstupného, převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, cestovní náhrady, právně není upravena ani doba odpočinku, dovolená či překážky v práci na straně zaměstnance, i když u dohody o pracovní činnosti je možné dle § 77 odst. 3 zákoníku práce vyjednat právo na dovolenou a překážky v práci.⁸¹

Od pracovního poměru se právní vztahy, které zakládají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, liší v omezení rozsahu výkonu práce, smluvním odměňování s vázaností hodinovou minimální mzdou a chybí povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu.

Tyto právní vztahy vznikají na základě dvou základních subjektivních právních skutečností, kterými jsou dohody o provedení práce (dále jen „DPP“) a dohody o pracovní činnosti. (dále jen „DPC“). Obě tyto dohody musí mít písemnou podobu a lze je vypovědět dohodou, výpovědí s 15denní výpovědní lhůtou, která běží ihned ode dne doručení výpovědi druhé smluvní straně, a to bez uvedení důvodu. Posledním možným ukončením je okamžité zrušení dohody.⁸²

V praxi oba typy dohod konaných mimo pracovní poměr využívají zejména studenti vysokých škol, pro které jsou tyto dohody výhodnější.

⁸⁰ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 382. ISBN 978-80-7380-825-9.

⁸¹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck. 2017. s. 354-355. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁸² HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 383. ISBN 978-80-7380-825-9.

10.1 Dohoda o provedení práce

DPP nemá zákonná omezení, neboť zde smluvní strany mohou využít širší smluvní volnost. Tato dohoda je omezena ustanovením § 75 zákoníku práce, který vymezuje rozsah výkonu práce, a to na 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele a je uzavíraná do částky 10.000 Kč za měsíc. DPP lze uzavřít pouze na dobu určitou a lze ji vypovědět kdykoliv bez uvedení důvodu. Jednou z podmínek je, že tato dohoda musí být písemná s uvedením doby, na kterou se tato dohoda sjednává. Důležité je i ujednání o rozsahu a obsahu práce, který má být dle dohody vykonán a ujednání o odměně za splnění úkolu.⁸³

10.2 Dohoda o pracovní činnosti

DPČ může být sjednána na více než 300 hodin v kalendářním roce, nicméně v průměru nesmí přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby a nesmí trvat déle než 52 týdnů. V praxi to znamená, že při DPČ může zaměstnanec pro svého zaměstnavatele vykonat práci v rozsahu maximálně 20 hodin týdně.

Podmínkou vzniku DPČ je uvedení rozsahu a obsahu práce, zároveň také doba, na kterou má být dohoda uzavřena. Současně se sjednává i výše odměny za práci.⁸⁴

⁸³ HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. s. 384. ISBN 978-80-7380-825-9.

⁸⁴ Tamtéž, s. 384.

PRAKTICKÁ ČÁST

11 ANALYTICKÁ ČÁST

11.1 Příprava výzkumu

Analytická část této bakalářské práce byla sestavena na základě provedení anonymního dotazníkového šetření, které probíhalo 15 kalendářních dní, v období od 1.1.2022 do 15.1.2022, a to zveřejněním na sociálních sítích, které v dnešní době využívá velké množství populace, a to všech věkových kategorií, lidé s různým vzděláním, pracující lidé, ale i studenti pracující na dohody konané mimo pracovní poměr, přičemž každý má odlišné znalosti o pracovním poměru. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 62 respondentů.

Při tvorbě dotazníku jsem použila krátké a srozumitelné otázky, které se týkaly pracovního poměru, tedy zejména povědomí respondentů o pracovním poměru a dohodách konaných mimo pracovní poměr. Dotazník obsahuje celkem 13 otázek.

Cílem výzkumu bylo zjistit, jaké je povědomí pracovníků o náležitostech hlavního pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr. Analýza dotazníku a jeho výsledek mohou poukázat na velmi dobré povědomí o pracovním poměru, nebo na neznalost o pracovním poměru.

V rámci dotazníkového šetření jsem určila 3 hypotézy, které analýzou dotazníku potvrdím či vyvrátím.

- 1. hypotéza:** Respondenti znají délku výpovědní lhůty u skončení pracovního poměru.
- 2. hypotéza:** Respondenti znají náležitosti, které musí pracovní smlouva obsahovat.
- 3. hypotéza:** Respondenti preferují jako firemní benefit stravenky, telefon, notebook, teambuildingové aktivity.

11.2 Vyhodnocení hypotéz

1. hypotéza: Respondenti znají délku výpovědní lhůty u skončení pracovního poměru.

Dle výsledku dotazníkového šetření byla tato hypotéza potvrzena. 69,40 % dotazovaných odpovědělo správně na tuto hypotézu a jen 30,60 % odpovědělo chybně, jak je vidět v grafu číslo 8.

2. hypotéza: Pracovníci znají náležitosti, které musí pracovní smlouva obsahovat.

I tato hypotéza byla podle dotazníkového šetření potvrzena. Z grafu číslo 5 vyplývá, že 85,50 % respondentů znají náležitosti pracovní smlouvy.

3. hypotéza: Respondenti preferují jako firemní benefit stravenky, telefon, notebook, teambuildingové aktivity.

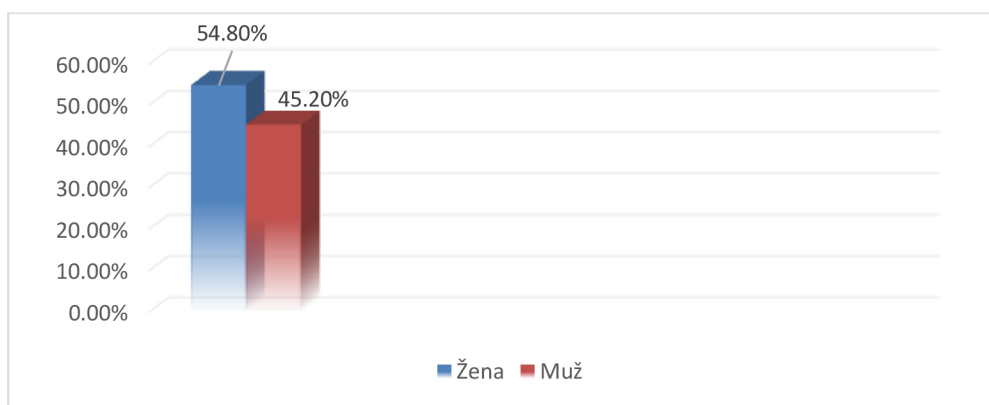
Poslední hypotéza byla vyvrácena, neboť z grafu číslo 9 je patrné, že respondenti nejčastěji preferují jako benefit možnost využití home office, a to 39 % dotazovaných. Druhý nejčastější benefit byl zvolen příspěvek na penzijní pojištění s 32 %. Nejmenší zastoupení měly právě benefit stravenky, telefon, notebook, teambuildingové aktivity s 29 %.

11.3 Sběr a analýza dat

V této části zpracovávám, analyzuji a vyhodnocuji odpovědi na jednotlivé otázky, které byly položeny respondentům v dotazníkovém průzkumu.

Graf 1: Pohlaví respondentů

Dotazníkového výzkumu se zúčastnilo více žen než mužů, a to v poměru 54,8 % ku 45,2 %. Rozdíl mezi nimi není markantní.

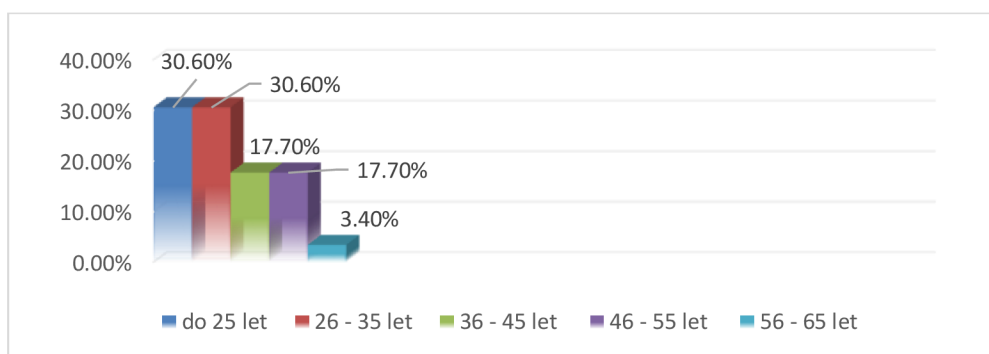


Zdroj⁸⁵

⁸⁵ Vlastní zpracování

Graf 2: Věk respondentů

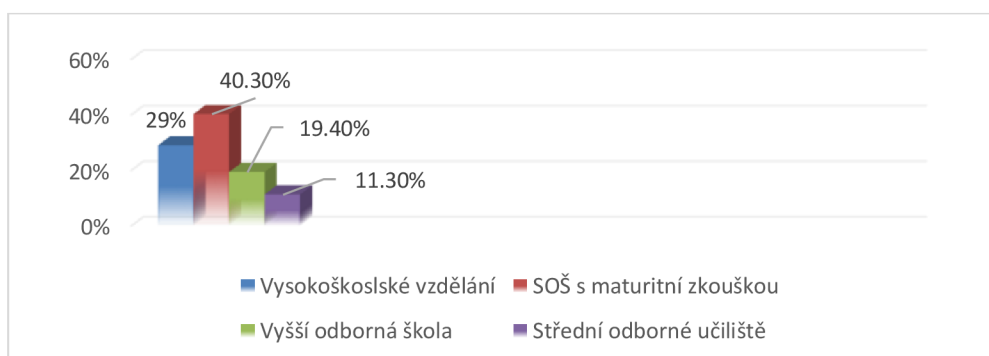
Z níže uvedeného grafu vyplývá, že nejvíce zastoupenou věkovou skupinou respondentů byla kategorie do 25 let, ale zároveň kategorie v rozmezí 26–35 let. Druhou příčku zaujímají respondenti ve věku 36-45 let, ale také 46-55 let. Nejméně zastoupenou skupinou respondentů jsou lidé ve věku 56-65 let.



Zdroj⁸⁶

Graf 3: Vzdělání respondentů

Dle odpovědí respondentů je zřejmé, že nejvyšší dosažené vzdělání u většiny respondentů je vzdělání ukončené maturitní zkouškou. Důvodem může být, že respondenti studují vysokou školu, čemuž by odpovídal předcházející graf. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou respondenti s ukončenou vysokou školou, kde je zastoupení 29 %. Další dvě kategorie již nejsou tolik zastoupeny.



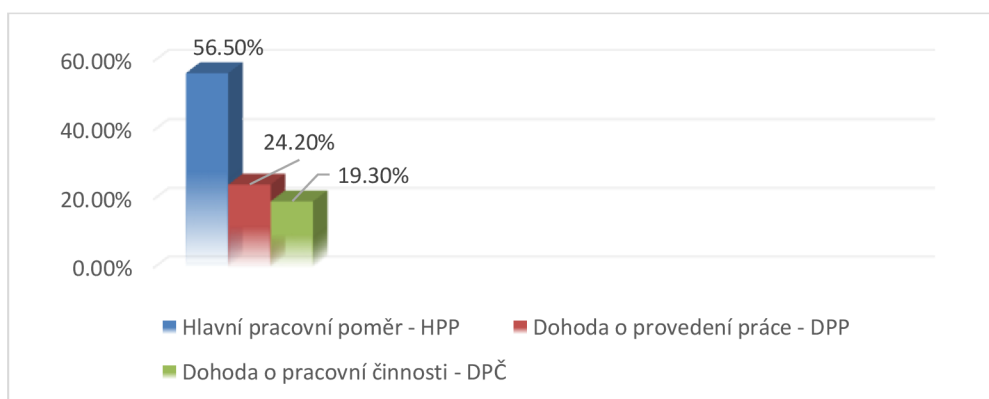
Zdroj⁸⁷

⁸⁶ Vlastní zpracování

⁸⁷ Vlastní zpracování

Graf 4: Zda pracují na HPP, DPP, DPČ

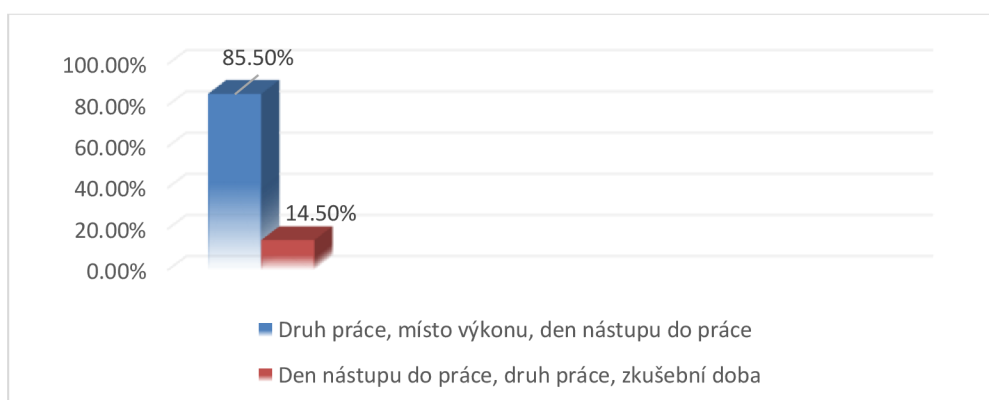
Respondenti převážně pracují na hlavní pracovní poměr (dále jen „HPP“) celkem 56,5 %. Pokud bychom sečetli poměr pracujících respondentů na DPP a zároveň DPČ, dostaneme se na číslo 43,5 %, to může znamenat, že respondenti studují a pracují na dohody konané mimo pracovní poměr.



Zdroj⁸⁸

Graf 5: Znalost respondentů o povinných náležitostech pracovní smlouvy

Z níže uvedeného grafu usuzují, že respondenti mají povědomí o náležitostech pracovní smlouvy, neboť správně odpovědělo 85,5 % respondentů.



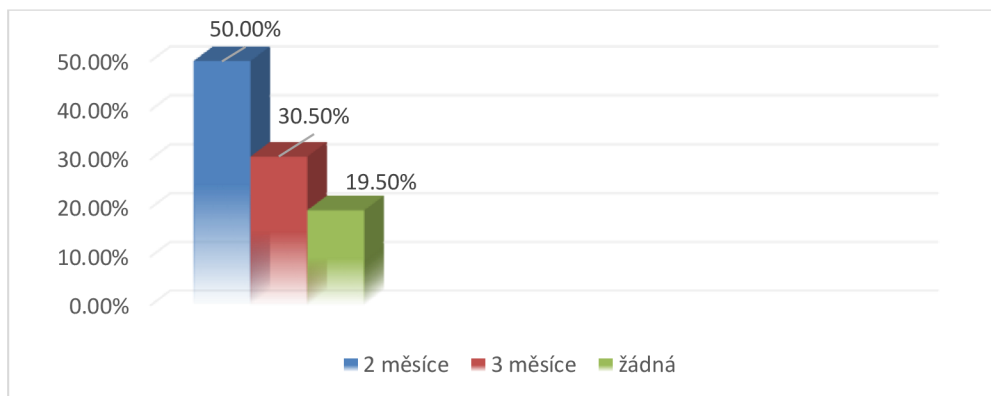
Zdroj⁸⁹

⁸⁸ Vlastní zpracování

⁸⁹ Vlastní zpracování

Graf 6: Povědomí respondentů o délce zkušební doby

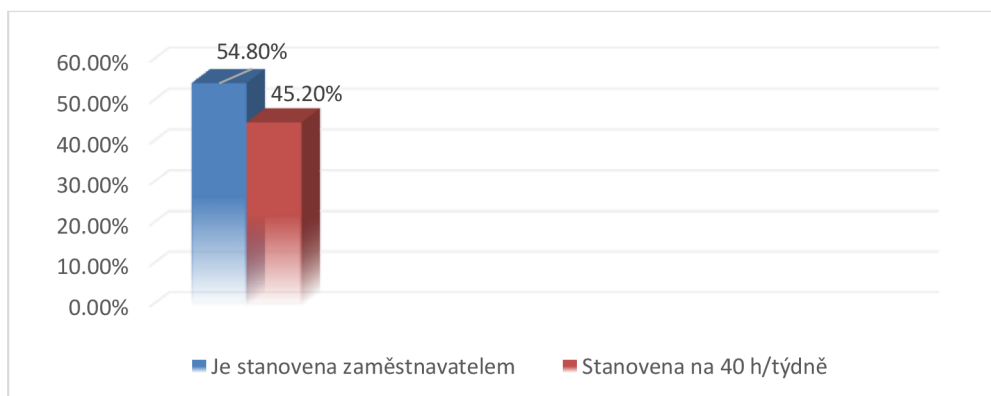
Z grafu vyplývá, že respondenti nemají povědomí o délce zkušební doby, neboť polovina respondentů tvrdí, že délka zkušební doby činí 2 měsíce.



Zdroj⁹⁰

Graf 7: Znalost respondentů o rozvržení týdenní pracovní doby

Rozvržení týdenní pracovní doby byla záludnější otázka, neboť si jí respondenti mohli splést se stanovením týdenní pracovní doby, která je stanovena na 40 h/týdně. Tomu odpovídá i níže uvedený graf, kde více respondentů odpovědělo správně, ale druhá možnost byla zastoupena také velkým počtem respondentů, a to v poměru 54,8 % ku 45,2 %.



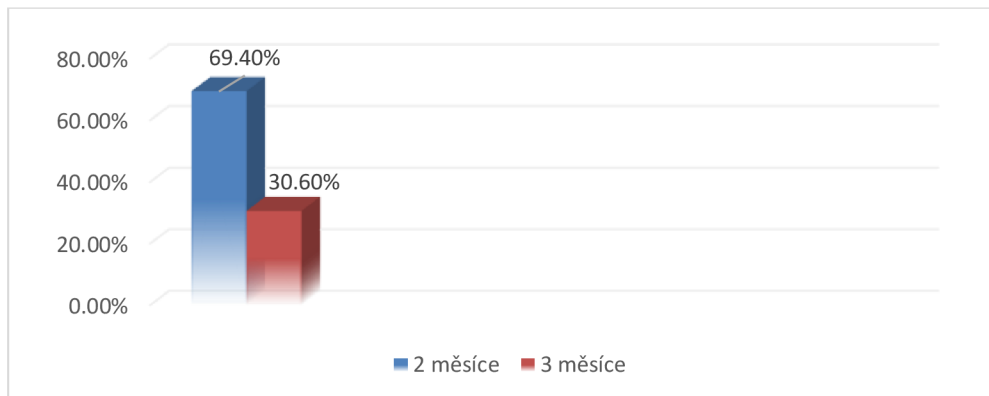
Zdroj⁹¹

⁹⁰ Vlastní zpracování

⁹¹ Vlastní zpracování

Graf 8: Znalost respondentů o délce výpovědní lhůty

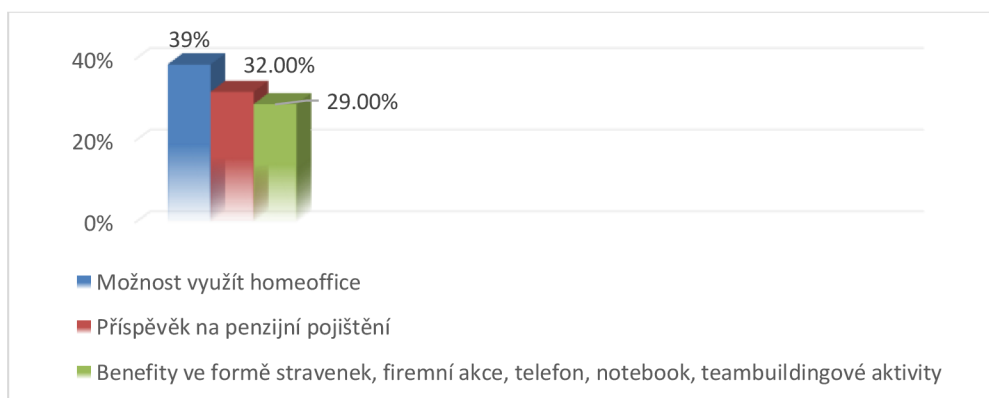
Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že větší část respondentů má povědomí o délce výpovědní lhůty při skončení pracovního poměru.



Zdroj⁹²

Graf 9: Výhody práce na HPP

Respondenti zvolili jako největší výhodu práce na HPP možnost využití homeoffice, který se stal díky aktuální situaci velmi rozšířeným benefitem. Na druhém místě byl zvolen příspěvek na penzijní pojištění a třetí příčku obsadily nejčastější benefity jako stravenky, firemní akce, firemní notebook a mobil.



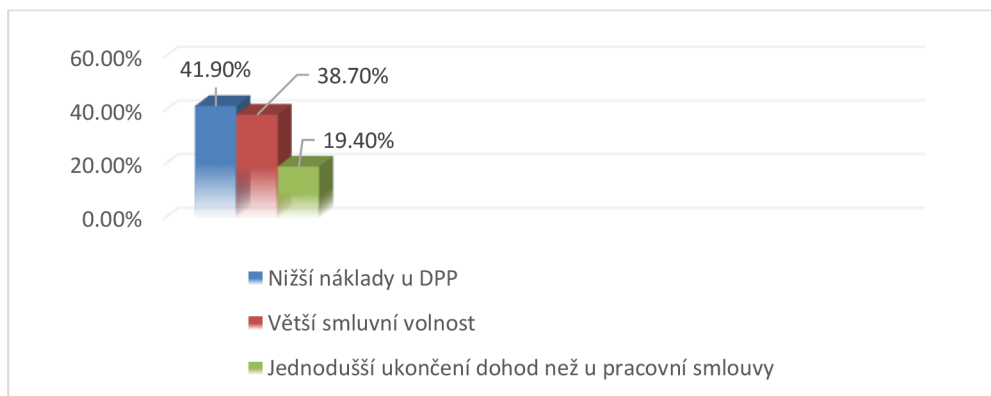
Zdroj⁹³

⁹² Vlastní zpracování

⁹³ Vlastní zpracování

Graf 10: Výhody dohod konaných mimo pracovní poměr

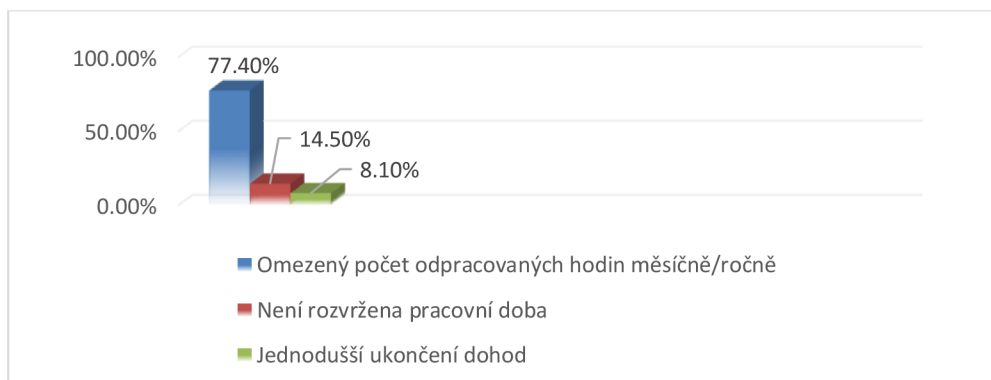
Dle dotazníkového šetření vnímá 41,9 % respondentů za největší výhodu nižší náklady u DPP. Zejména se tím myslí nižší odvody na sociální a zdravotní pojištění. Téměř na stejné úrovni byla zvolena větší smluvní volnost. Jako poslední je jednodušší ukončení dohod než u pracovní smlouvy, neboť zde není 2měsíční výpovědní lhůta.



Zdroj⁹⁴

Graf 11: Nevýhody plynoucí z dohod konaných mimo pracovní poměr

Z níže uvedeného grafu lze usoudit, že pro téměř 80 % respondentů je zásadní nevýhodou u dohod omezený počet odpracovaných hodin měsíčně/ročně. Další dvě možnosti vybralo minimální počet respondentů.



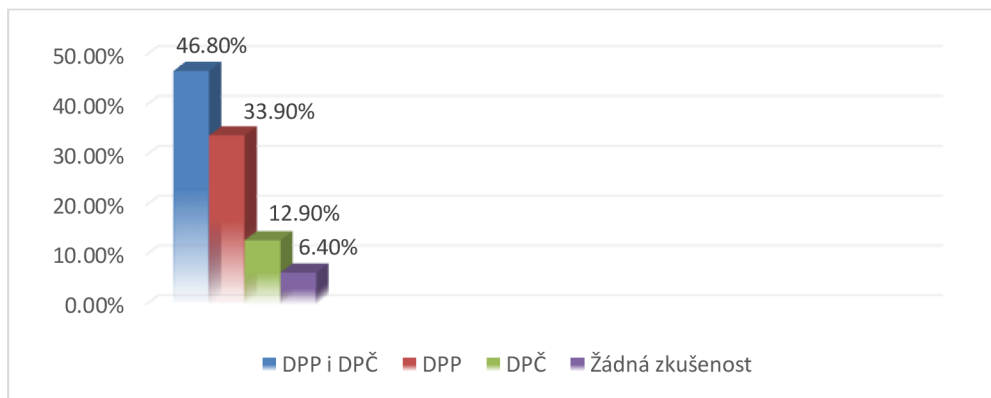
Zdroj⁹⁵

⁹⁴ Vlastní zpracování

⁹⁵ Vlastní zpracování

Graf 12: Zkušenost respondentů s DPP či DPČ

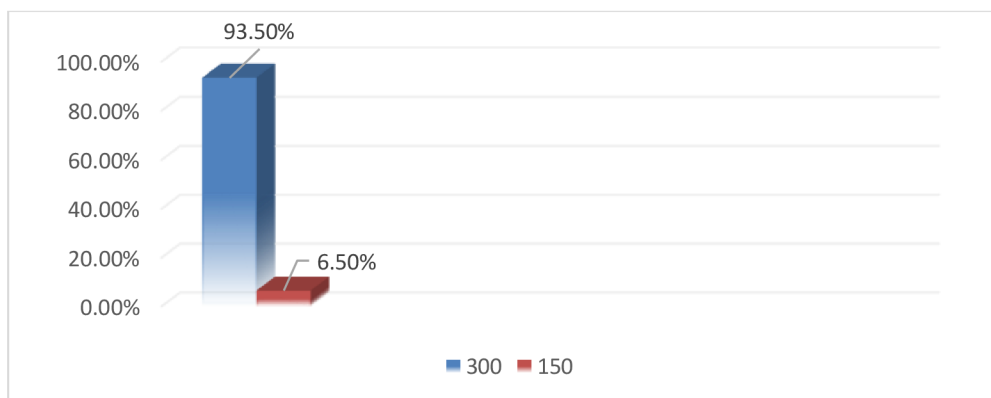
Cílem níže uvedeného grafu bylo posoudit osobní zkušenost respondentů s dohodami konanými mimo pracovní poměr. Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že téměř polovina respondentů má zkušenost s DPP i DPČ. Pouze 6,4 % respondentů nemá žádnou zkušenost s dohodami, zde předpokládám, že respondenti ihned po dokončení vzdělání začali pracovat na hlavní pracovní poměr.



Zdroj⁹⁶

Graf 13: Povědomí respondentů o počtu odpracovaných hodin u DPP ročně

Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že respondenti mají ve větší míře povědomí o počtu odpracovaných hodin ročně u DPP.



Zdroj⁹⁷

⁹⁶ Vlastní zpracování

⁹⁷ Vlastní zpracování

11.4 Návrhová část

Dle informací získaných rešerší literárních zdrojů a při zpracování dotazníkového výzkumu, které probíhalo v období 1. 1. 2022 – 15. 1. 2022 na sociálních sítích je zřejmé, že pracovní právo (vznik, zánik a změna) nejsou lidem cizí a mají o této oblasti povědomí.

Povědomí o základních informacích z pracovního práva je velice důležité, neboť může ovlivnit pracovní poměr. Alespoň minimální přehled o důležitých pojmech o pracovním právu může znamenat, že pracovníci získají lepší výhody v pracovním poměru. V opačném případě mohou lidé na neznalost zákona doplatit.

Z výzkumu vyplývá, že jsou respondenti informováni o výpovědní lhůtě při skončení pracovního poměru, tudíž nebudou zaměstnavatelem oklamáni a budou vědět, že mají nárok pokračovat v pracovním poměru následující 2 měsíce. Zároveň je patrné, že respondenti mají povědomí o povinných náležitostech pracovní smlouvy.

Z grafu číslo 6 je patrné, že v problematice týkající se zkušební doby nemají respondenti dostatečnou znalost. Polovina respondentů uvedla, že zkušební doba činí 2 měsíce. Pouze 30,5 % respondentů zná délku zkušební doby, která činí 3 měsíce a 19,5 % respondentů si myslí, že žádná zkušební doba není stanovena. Délka zkušební doby není povinnou náležitostí pracovní smlouvy, tudíž o ní respondenti nemusejí vědět. Nevýhodou pro zaměstnance, kteří nemají povědomí o délce zkušební doby je to, že s nimi může zaměstnavatel předčasně ukončit pracovní poměr bez výpovědní lhůty.

Povědomí o délce zkušební doby by se dalo změnit tím, že by se informace o délce zkušební doby ze zákona ustanovila do pracovní smlouvy jako povinná náležitost.

Druhou možnou změnou by mohlo být informování o délce zkušební doby prostřednictvím úřadu práce, například nabídkou informativních letáčků s důležitými body o pracovním poměru a náležitostmi pracovní smlouvy, se kterými by se mohli zájemci o pracovní poměr seznámit.

Během analýzy odpovědí získaných z dotazníkového šetření jsem zjistila, že respondenti vnímají jako největší nevýhodu u dohod konaných mimo pracovní poměr právě omezený počet možných odpracovaných hodin za měsíc/rok.

Do konce roku 2011 bylo u DPP možné odpracovat pouze 150 h v kalendářním roce. V současné době je limit navýšen na 300 h v kalendářním roce. Je patrné, že by změnu právní úpravy, týkající se limitu odpracovaných hodin u dohod konaných mimo pracovní poměr, zejména u DPP, ocenilo mnoho zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů. Domnívám se, že navýšení limitu odpracovaných hodin by zaměstnavatelům snížilo odvody za zaměstnance. Na druhé straně zaměstnancům, zejména studentům, kteří dohody často využívají, by navýšení limitu odpracovaných hodin umožnilo vydělat si více peněz.

ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo seznámit čtenáře s relevantními informacemi o pracovním poměru jeho vzniku, zániku, změně a s tím související problematice.

Úvod bakalářské práce se věnuje vymezení základních informací o pracovním právu. Jedná se o vymezení pojmu pracovní právo a následuje historický vývoj pracovního práva. Dále objasnění pracovněprávních vztahů jejich znaky a základní druhy.

Samotný pracovní poměr je upraven od kapitoly číslo 4, která obsahuje základní fáze před vznikem pracovního poměru. Zejména definování informací, které nemůže zaměstnavatel po budoucím zaměstnanci požadovat. Dále se zabývám vznikem pracovního poměru, který může vzniknout dvěma způsoby, a to jmenováním či pracovní smlouvou, která je obvyklejší. Povědomí o pracovním poměru vznikající na základě pracovní smlouvy je velmi důležité, neboť každý by měl znát alespoň povinné náležitosti pracovní smlouvy, případně i nepovinné náležitosti. Tedy obecně, aby zaměstnanec věděl, co si může a nemusí ujednat v pracovní smlouvě.

Následující části bakalářské práce se zabývají vymezením práv a povinností, které z pracovního poměru plynou zaměstnanci, ale i zaměstnavateli. Mezi základní práva a povinnosti zaměstnance patří odměna za práci a povinnost pracovat řádně dle pokynů zaměstnavatele. Naopak zaměstnavatel má povinnost platit zaměstnanci odměnu za odvedenou práci.

Jedna kapitola je též věnována překážkám v práci, které jsou nedílnou součástí pracovního poměru, neboť mohou vzniknout zaměstnanci i zaměstnavateli. Na straně zaměstnance hovoříme zejména o důležitých osobních překážkách, jiných důležitých překážkách, překážkách týkající se obecného zájmu či překážkách z důvodu zvyšování kvalifikace. U zaměstnavatele to jsou překážky prostoje či nepříznivé povětrnostní vlivy.

Následující dvě kapitoly jsou věnovány změně a zániku pracovního poměru. Změna pracovního poměru může nastat v subjektu či obsahu, avšak změna v subjektu je možná pouze na straně zaměstnavatele.

Změna obsahu pracovního poměru se týká převedení na jinou práci, pracovní cesty, přeložení či dočasného přidělení. Až na výjimky musí se změnou pracovního poměru zaměstnanec souhlasit. Zánik pracovního poměru se skládá z několika možností, o kterých by měl mít zaměstnanec povědomí, aby se případně mohl bránit, pokud by byl pracovní poměr skončen nesprávně. Nejjednodušší skončení pracovního poměru je ukončení dohodou, následuje zrušení ve zkušební době a třetí nevhodnější možností je výpověď, ať již ze strany zaměstnance či zaměstnavatele. Ze zákona z taxativně vymezených důvodů lze využít i okamžité zrušení pracovního poměru, které je využíváno výjimečně.

Poslední část je věnována stručnému seznámení se s dohodami konanými mimo pracovní poměr. Zákoník práce rozlišuje dva druhy, a to dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, přičemž je velice důležité znát rozdíl mezi nimi.

Praktická část této bakalářské práce je zaměřena na znalost respondentů o pracovním poměru a dohodách konaných mimo pracovní poměr. Ke zpracování praktické části jsem využila dotazníkové šetření, které probíhalo 15 kalendářních dní, v období od 1.1.2022 do 15.1.2022. Dotazníkové šetření probíhalo prostřednictvím sociálních sítí.

Z dotazníkového výzkumu bylo zjištěno, že dotazovaní respondenti mají převážně dobré povědomí o pracovním poměru i dohodách. Zároveň byly v dotazníkovém šetření zvoleny 3 hypotézy, z nichž dvě byly potvrzeny a jedna vyvrácena.

Při zpracování této bakalářské práce jsem využila nejen odborné literatury, ale také osobních zkušeností ze zaměstnání a rad mých kolegů.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck. Právnícké učebnice. 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck. 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vyd., Brno, Masarykova univerzita a Doplněk, 2004. ISBN 80-7239-173-9.

GALVAS, M. Z. GREGOROVÁ a D. HRABCOVÁ, 2010. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-243-1.

GALVAS, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. Edice učebnic PrF MU. 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.

GALVAS, M. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

HOLOUŠKOVÁ, P., HOFMANVÁ E., KNEBL P., ROUČKOVÁ D., SCHMIED Z., SCHWEINER P., TOMANDLOVÁ L. *Zákoník práce. Zákoník práce: Prováděcí nařízení vlády a dalších související předpisy s komentářem k 1.1.2019*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 2019. ISBN: 978-80-7554-190-1.

HŮRKA, P. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5.

HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

LANDWEHRMANN, T. *Překážky v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Olomouc. ANAG. 2021. ISBN: 978-80-7554-322-6

JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 6., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG. 2018. ISBN: 978-80-7554-171-0

SKŘEJPEK, M. *Římské soukromé právo. Systém a instituce*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-334-6.

ŠTANG, M. *Základní pracovněprávní vztahy a jejich vývojové tendence*. Aleš Čeněk. Plzeň. 2020. ISBN 978-80-7380-794-8.

TOMŠEJ, J. *Zákoník práce 2021 s výkladem: právní stav k 1.1.2021*. Praha: Grada Publishing, 2021. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3095-5.

TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*, 3. vydání. Grada Publishing a.s., 2021. ISBN 978-80-271-3094-8.

VANĚČKOVÁ, J. *Vybrané kapitoly z pracovního práva*. 1. vyd. Praha: České vysoké učení technické. 2016. ISBN: 978-80-01-05894-7

VYBÍHAL, V. *Mzdové účetnictví 2021: praktický průvodce*. Grada Publishing a.s., 2021. ISBN 978-80-271-4216-3.

Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, Zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006.

Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

Zákon č. 89/2012 Sb., ze dne 3. února 2012, Občanský zákoník. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2012.

Zákon č. 65/1965 Sb., ze dne 16. června 1965, Zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. 1965.

Zákon č. 187/2006 Sb., ze dne 14. března 2006, Zákon o nemocenském pojištění. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006.

Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, Zákon o nezaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004.

Seznam použitých internetových zdrojů

Českomoravská konfederace odborových svazů. *Publikace Úmluvy Mezinárodní organizace práce*. 2017. [online]. [cit. 2021-10-12].

Dostupné z <https://www.cmkos.cz/obsah/744/publikace-umluv-y-mezinarodni-organizace-prace/20590>.

Nářízení vlády č. 590/2006 Sb., ze dne 12. prosince 2006, *Nářízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci*.

[online]. [cit. 2021-11-29]. In: Sbírka zákonů České republiky. Dostupné z <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=590&r=2006>.

Usnesení č. 2/1993 Sb., ze dne 16. prosince 1992, *Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky*. [online]. [cit. 2021-10-10]. In: Sbírka zákonů České republiky. 1992, hlava čtvrtá, čl. 26, odst. 1.

Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2?text=lzps>.

Znalostní systém prevence rizik v BOZP. *Práva a povinnosti zaměstnanců*. [online]. [cit. 2021-10-11]. Dostupné z <https://zsbozp.vubp.cz/bozp-obecne/povinnosti-zamestnancu>.

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů	48
Graf 2: Věk respondentů	49
Graf 3: Vzdělání respondentů	49
Graf 4: Zda pracují na HPP, DPP, DPČ.....	50
Graf 5: Znalost respondentů o povinných náležitostech pracovní smlouvy	50
Graf 6: Povědomí respondentů o délce zkušební doby	51
Graf 7: Znalost respondentů o rozvržení týdenní pracovní doby	51
Graf 8: Znalost respondentů o délce výpovědní lhůty	52
Graf 9: Výhody práce na hlavní pracovní poměr – HPP	52
Graf 10: Výhody dohod konaných mimo pracovní poměr	53
Graf 11: Nevýhody plynoucí z dohod konaných mimo pracovní poměr.....	53
Graf 12: Zkušenost respondentů s DPP či DPČ	54
Graf 13: Povědomí respondentů o počtu odpracovaných hodin u DPP ročně.....	54

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Denisa Hefková

Obor: Právo v podnikání

Forma studia: Prezenční

Název práce: Vznik, zánik a změna pracovního poměru

Rok: 2022

Počet stran textu bez příloh: 50

Celkový počet stran příloh: 1

Počet titulů českých použitých zdrojů: 23

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 4

Vedoucí práce: JUDr. Aleš Zpěvák Ph.D.