

- pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem **na 30 pracovních dnů** v kalendářním roce,
- není-li možné dosáhnout účelu převedení zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel z výše uvedených důvodů převést i na práci jiného druhu než byla sjednána v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil,
- i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody,
- s jeho souhlasem, nemůže-li konat zaměstnanec práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

Pracovní cesta

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vysílání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

Přeložení

- Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze **s jeho souhlasem** v rámci pracovišť zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.
- Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomuto účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky, na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.

Společně o změnách pracovního poměru

- Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného

místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.

- Požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení lékaře zařízení závodní preventivní péče není vhodné, aby dál konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel mu to umožní, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Přitom musí dbát, aby práce i pracoviště, na které zaměstnance převádí, byly pro něho vhodné.
- Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.

Návrat do práce

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, **zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.**

Státní úřad inspekce práce, odbor
pracovních vztahů a podmínek
© leden 2011 ③

VZNIK A ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

Základní informace

- Pracovní poměr je nejčastějším pracovněprávním vztahem, který upravuje § 33 a následující zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“).
- Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.
- Pracovní poměr se také zakládá jmenováním.
- Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě, popř. dnem, který byl uveden jako den jmenování.
- Pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou nebo na dobu určitou.

Pracovní smlouva

- Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které pro ni z pracovní smlouvy vyplývají, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů, vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.
- Musí být uzavřena v písemné formě.
- **V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, bez nichž by smlouva nebyla platná.**
- Lze dohodnout i další podmínky; tato ujednání však nesmějí odporovat právním předpisům, jedná se např. o ujednání o mzdě, ujednání o době trvání pracovního poměru, ujednání o pracovní době, ujednání o zkušební době, ujednání o konkurenční doložce a další.

- Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru.
- Jestliže zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o překážce, může zaměstnavatel od této pracovní smlouvy odstoupit.

Zkušební doba

- Musí být písemně sjednána, jinak je neplatná.
- Je možné ji platně sjednat nejpozději v den nástupu do práce, popř. v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.
- Nelze ji sjednat dodatečně.
- Maximální délka zkušební doby činí tři měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru; připouští se zkušební doba kratší, nikoli však delší a zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována.
- O dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje.
- Ve zkušební době může být pracovní poměr zrušen ze strany zaměstnance i zaměstnavatele z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu. Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Trvání pracovního poměru

- Rozlišujeme pracovní poměr na:
 - **dobu neurčitou**, kdy není omezena doba trvání pracovního poměru,
 - **dobu určitou**, kdy je omezena doba trvání pracovního poměru.
- Rozdíl mezi nimi spočívá v tom, že pracovní poměr na dobu určitou skončí sjednaným dnem.
- Bez výslovného uvedení v pracovní smlouvě, že se sjednává pracovní poměr na dobu určitou,

je pracovní poměr vždy uzavřen na dobu neurčitou.

- Zákoník práce stanoví maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou u téhož zaměstnavatele, a to celkem na dobu nejvýše 2 let.
- K předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží, jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců.
- Zákoník práce připouští výjimku z časového omezení, např. z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

Základní informace

- Pracovní smlouvu lze změnit pouze písemně a jen tehdy, pokud se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou.
- Za změnu pracovního poměru se také považuje jmenování na vedoucí pracovní místo, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.
- Změny pracovního poměru jsou upraveny v §§ 40 až 47 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Při převedení zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.
- Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat, dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání.
- Pokud jde o mzdu nebo plat při výkonu jiné práce, je to upraveno v § 139 zákoníku práce.

Převedení na jinou práci

- Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci:
 - pozbyl-li zaměstnanec podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci,
 - nesmí-li podle lékařského posudku konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí nebo dosáhl-li nejvyšší přípustné expozice,
 - koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, na kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje jejich těhotenství nebo mateřství,
 - jestliže to je nutné podle lékařského posudku v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
 - jestliže je toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,
 - je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče uznán nezpůsobilým pro noční práci,
 - požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.
- Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci:
 - dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů, že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo požadavky pro řádný výkon této práce nebo jsou-li dány u zaměstnance důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, viz § 52 písm. f) a g) ZP,
 - bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,