

Vznik a zánik pracovního poměru

JUDr. Radovan Malachta
Základy práva pro MŠ
podzim 2022

Právní úprava

– zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Pracovní smlouva

§ 33 a 34 ZP

- pracovní poměr – zakládá se pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- pracovní smlouva **musí** obsahovat:
 - druh práce – musí být sjednáno určitě (učitel, asistent pedagoga apod.)
 - místo nebo místa výkonu práce – adresa Vaší školky, příp. někam do doložky ve smlouvě sjednat práci z domova – pro „nepřímou“ pedagogickou činnost
 - den nástupu do práce – tímto dnem vzniká pracovní poměr (ne podpisem smlouvy)
- musí být sjednána **písemně**
- pokud zaměstnanec nenastoupí, lze odstoupit od smlouvy

Pracovní smlouva dále běžně obsahuje

§ 37 ZP

- jméno a příjmení zaměstnance a zaměstnavatele (název, sídlo)
- bližší označení druhu a místa výkonu práce
- délka dovolené či způsob určování dovolené
- výpovědní doba
- týdenní pracovní doba a její rozvržení
 - Napojte si na ustanovení § 23 zákona o pedagogických pracovnících
- údaje o mzdě (výše, splatnost, místo a způsob)
- údaje o kolektivních smlouvách upravující podmínky zaměstnance
- údaje nemusí být nutně ve smlouvě, povinnost informovat do 1 měsíce

Zkušební doba

§ 35 ZP

- může být ujednána **písemně**, neplyne „automaticky“ ze zákona
- 3 po sobě jdoucí měsíce, resp. 6 po sobě jdoucích měsíců u vedoucích zaměstnanců
- **nesmí být prodlužována**, ale prodlužuje se o celodenní překážky v práci
- nesmí být delší, než polovina sjednané doby trvání prac. poměru
- pokud práce nevyhovuje: **zrušení pracovního poměru ve zkušební době kteroukoliv stranou**

Rozvázání pracovního poměru

§ 48 ZP

- dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době

Další způsoby zániku

§ 48 ZP

- uplynutím sjednané doby, pokud jde o pracovní poměr na dobu určitou
- smrtí zaměstnance (zaměstnavatele dle podmínek)
- skončením pobytu na území ČR
- vyhoštěním z území ČR

Dohoda

§ 49 ZP

- výpověď dohodou neexistuje!
- je jen rozvázání pracovního poměru dohodou
- dohoda je dvoustranná (zaměstnanec i zaměstnavatel se musí shodnout), výpověď je jednostranná
- nemusí obsahovat důvod, ale je vhodné či nutné uvádět důvod tam, pokud je spojen s nárokem na odstupné)
- sjednává se den, kdy pracovní poměr skončí
- každá strana obdrží jedno vyhotovení

Výpověď

§ 50 a násl. ZP

- je jednostranná, musí být písemná
- zaměstnanec nemusí důvod uvádět, lze dát z jakéhokoliv důvodu
- zaměstnavatel musí uvést důvod plynoucí ze zákoníku práce, důvod musí být vymezen a **nemůže být dodatečně měněn**
 - jsou stanoveny také lhůty, do kdy je možné výpověď učinit
- výpověď musí být doručena
- **výpovědní doba** = 2 měsíce, běží od 1. dne následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena
 - např. výpověď je doručena dne 12.12.2022, výpovědní doba skončí 28.2.2023.

Důvody

§ 52 ZP

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a)** ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b)** přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c)** stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d)** nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e)** pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f)** nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g)** jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h)** poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Kdy není výpověď možná

§ 53 ZP


- tzv. ochrana zaměstnance
- nařízení karantény či dočasná pracovní neschopnost (pokud si to zaměstnanec nepřivodil úmyslně sám či není to důsledek opilosti)
- při výkonu vojenského cvičení
- dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce
- těhotná zaměstnankyně či čerpající mateřskou dovolenou, zaměstnanec či zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou
- dočasná nezpůsobilost pro práci v noci pro osoby pracující v noci
- dlouhodobá péče podle zákona o nemocenském pojištění, péče o dítě a ošetřování dítěte mladšího 10 let podle téhož zákona
- není to absolutní zákaz, zákon říká, kdy to možné je (§ 54 ZP)

Okamžité zrušení pracovního poměru

§ 55 a 56 ZP

- závažné důvody, pro které není možné vykonávat práci
- pracovní poměr končí dnem doručení druhé straně, písemně
- **ukončuje-li zaměstnavatel, pak:**
 - odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na 1 rok, nebo na 6 měsíců při plnění pracovních povinností
 - zvláště hrubé porušení povinností
 - nelze u těhotných, čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou
- **ukončuje-li zaměstnanec, pak:**
 - není schopen práce na základě lékařského posudku a současně zaměstnavatel nepřevéde na jinou vhodnou pozici
 - není mu vyplacena mzda do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (splatnost = nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu)

Slovenská učitelka v mateřské škole nadýchala 2,7 promile

 23. 10. 2021, 14:23 – Bratislava

Opilá učitelka hlídala děti v březnické mateřské škole. Přijela za ní policie

15.11.2022

**Dítě odešlo
otevřenou bránou
z mateřské školy,
učitelky dostaly
výpověď**

Učitelka přišla do školky opilá: Dostala na hodinu výpověď

Dítě uteklo ze školky, učitelka o tom vůbec nevěděla

Dohledem na hygienu učitelka nic neporušila. Výpověď je neplatná, potvrdil soud

26. 9. 2017, 9:57 – Ostrava • Aktualizováno 26. 9. 2017, 11:36

§ 23a zákona o pedagogických pracovnících

- upravuje pracovní poměr na dobu určitou
- **nejméně 12 měsíců** (ochrana před rozvázáním pracovního poměru „před prázdninami“), lze opakovat nejvýše 2x – celkem tedy 3 roky
- to neplatí, pokud:
 - se jedná o náhradu za dočasně nepřítomného pracovníka
 - není splněn předpoklad odborné kvalifikace
- jinak platí zákoník práce a pracovní poměr končí uplynutím sjednané doby

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

§ 74 až 77 ZP

DPP

- Dohoda o provedení práce
- max. 300 hodin v kalendářním roce
- písemná

DPČ

- Dohoda o provedení činnosti
- max. polovina týdenní pracovní doby
- písemná