

Postup před vznikem pracovního poměru, vznik pracovního poměru, pracovní smlouva

Výběr zaměstnance (§ 30)

- plně v dispozici zaměstnavatele (forma + způsob) X
zaměstnavatel limitován zákazem diskriminace



zaměstnavatel může vzít při výběru vhodného kandidáta v úvahu **následující kritéria:**

- a) kvalifikaci,
- b) nezbytné požadavky pro výkon práce,
- c) zvláštní schopnosti,
- d) jiné požadavky stanovené zvl. pr. př. (např. zákon. č. 95/2004 Sb.)

Výběr zaměstnance (§ 30), zákaz diskriminace, rovné zacházení

- při výběru zaměstnance je zaměstnavatel limitován § 4 **zákona o zaměstnanosti**, který zakotvuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace **při uplatňování práva na zaměstnání**

Údaje před vznikem pracovního poměru (§ 30 odst. 2)

- **údaje**, které zaměstnavatel vyžaduje před uzavřením pracovního poměru **musí bezprostředně souviset s uzavřením pracovní smlouvy**
- § 316 odst. 4 -> demonstr. výčet informací, kt. dle zákonodárce nesouvisí bezprostř. s uzavřením PS

Údaje před vznikem pracovního poměru (§ 30/2 + § 316/4)

Údaje, kt. nelze požadovat nikdy	Údaje, kt. lze požadovat, jen je-li dán věcný důvod spočívající v povaze práce
sexuální orientace	těhotenství
původ	rodinné poměry
členství v odborové organizaci	majetkové poměry
členství v politických stranách nebo hnutích	trestněprávní bezúhonnost
příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti	

Seznámení uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi (§ 31)

- zaměstnavatel je povinen **před uzavřením pracovní smlouvy seznámit** fyzickou osobu:

a) s právy a povinnostmi, kt. by pro ni z pracovní smlouvy, popř. ze jmenování na pracovní místo vyplynuly,

b) s pracovními podmínkami,

c) podmínkami odměňování (§ 113 odst. 3 ZP)

povinnostmi, kt. vyplývají ze zvl. pr. př.

Zaměstnavatel je povinen před vznikem pracovního poměru informovat fyzickou osobu také o:

rozvržení pracovní doby,

místě výkonu práce,

způsobu odměňování,

dalších náležitostech dle § 37 odst. 1 ZP.

Seznámení uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi (§ 31)

- **forma**, jakou má zaměstnavatel seznámení provést, není zákonem stanovena
- nesplnění informační povinnosti ze strany zaměstnavatele **nezakládá neplatnost pracovní smlouvy**

Vznik pracovního poměru

- Pracovní poměr se zakládá:

a) PRACOVNÍ SMLOUVOU

b) JMENOVÁNÍM:

a) stanoví-li tak zvl. pr. př. (např. § 103/3 zákona o obcích)

b) jedná-li se o místo uvedené v § 33/3 ZP -> zaměstnavatelem je buď stát, nebo subjekt státem bezprostř. svázaný (st. podniky, fondy, příspěvk. org.) se

Jmenování

- pro jmenování není předepsána písemná forma -> lze i konkludentně
- jmenování -> jednostranné jednání X souhlas zaměstnance
- nutné rozlišovat jmenování jako:
 - a) zvláštní způsob vzniku PP
 - b) způsob povýšení (tj. změna druhu vykonávané práce, tj. změna pracovního místa, musí být sjednáno v pracovní smlouvě, smlouvě manažerské, dohoda o odvolání z vedoucího PM)



dst. 3 X § 73 odst. 2 ZP

Jmenování – dohoda o odvolání

- * jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nebo fyzická osoba, může být s **vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání** z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

Vedoucími místy podle odstavce 2 jsou místa

a) v přímé řídicí působnosti

1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného

1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Pracovní smlouva, obsahové náležitosti (§ 34)



Druh práce

- vymezuje, jakou práci je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat
- práci jiného druhu není povinen zaměstnanec vykonávat, ledaže by se jednalo o převedení na jinou práci (§ 41)
- čím širší je sjednaný druh práce, tím vyšší je dispoziční pravomoc zaměstnavatele při přidělování práce

Místo výkonu práce - judikatura

1) Rozsudek NS, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009

- * Místo výkonu práce může být určeno velmi úzce (např. konkrétní pracoviště) nebo šířeji. Zákoník práce předpokládá, že místem výkonu práce bude obec nebo organizační jednotka, ale nevylučuje, aby místo výkonu práce bylo i jinak určené místo.
- * Jako místo výkonu práce tak může být sjednáno jak konkrétní pracoviště, tak i sídlo zaměstnavatele, obec, kraj, území ČR apod.

Den nástupu do práce

1) Rozsudek NS, sp. zn. 21 Cdo 811/2002

- * **Dnem, který je (byl) sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, vzniká pracovní poměr** (viz ust. § 36 odst. 1 zákoníku práce).
- * Den nástupu do práce může být v pracovní smlouvě sjednán uvedením určitého konkrétního kalendářního dne (např. 1. září 2008, 14. prosince 2009, 1. března 2010), což je nejobvyklejší způsob, nebo jakýmkoliv jiným vhodným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, o který den jde (např. patnáctý den po ukončení studia, den nástupu jiné zaměstnankyně na mateřskou dovolenou atp.). Jako den nástupu může být sjednána také sobota, neděle nebo svátek; nemusí to být nutně den pracovní.
- * Vznik pracovního poměru je vázán na dohodnutý den nástupu do práce, ne až na den, ve kterém poprvé došlo k faktickému výkonu práce.
- * Den nástupu do práce nemusí být shodný s dnem, kdy byla uzavřena pracovní smlouva.



Děkuji za pozornost! 😊