

# Na co si dát pozor při uzavírání pracovní smlouvy?

S nástupem do nového zaměstnání jsou spojeny různé záležitosti, například vstupní lékařská prohlídka, poučení o bezpečnostních předpisech na pracovišti, poučení o ochraně zdraví při práci a další. Bezspornu **nejdůležitějším krokem je však uzavření pracovní smlouvy**, která je právním základem většiny nově vznikajících pracovních poměrů.

## Před uzavřením pracovní smlouvy

Ještě před uzavřením samotné pracovní smlouvy je zaměstnavatel mimo jiné povinen seznámit vás s veškerými právy a povinnostmi, které z pracovní smlouvy vyplývají, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž máte práci konat. Případně také s povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů.

**Vždy byste tedy měli před podpisem pracovní smlouvy přesně vědět, co můžete do budoucna v rámci pracovního vztahu očekávat, a co se naopak očekává od vás.**

### Důležité!

**Zaměstnavatel po vás smí při jednání před vznikem pracovního poměru vyžadovat pouze ty údaje, jež bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.** Nemáte tedy povinnost zaměstnavateli před podpisem pracovní smlouvy sdělovat například informace týkající se těhotenství, rodinných či majetkových poměrů, sexuální orientace, členství v odborové organizaci, v politických stranách nebo hnutích či vaši příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti.

**Z tohoto obecného pravidla samozřejmě existují i výjimky.** Ty spočívají především v povaze práce, která má být v budoucnu vykonávána. Zároveň může dojít k výjimce v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis. V takových případech pak může zaměstnavatel výjimečně vyžadovat i informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech či trestněprávní bezúhonnosti.

## Co je vlastně pracovní smlouva?

Pracovní smlouva je dokument vznikající na základě právního jednání mezi vámi a vaším zaměstnavatelem, který zakládá pracovní poměr. Zároveň pracovní smlouva stanoví základní podmínky, za nichž budete po celou dobu trvání pracovního poměru práci vykonávat. Z pohledu zaměstnance jde tedy o velmi důležitou listinu, které byste měli vždy věnovat dostatečnou pozornost a před podpisem si ji pečlivě pročit.

### Důležité!

**Důsledností při uzavírání pracovní smlouvy se můžete vyhnout řadě problémů**, jež by vám mohly v budoucnu různým způsobem zkomplikovat či znepríjemnit výkon nového zaměstnání.

## Den skončení pracovního poměru

Jednoznačnou výhodou uzavření dohody je, že **den skončení pracovního poměru můžete stanovit téměř libovolně**. Na rozdíl od výpovědi tak nejste vázáni žádnou výpovědní dobou. Dohodnete-li se, že skončíte za týden, nic tomu nebrání. Nelze se však dohodnout zpětně. Pokud byste tak přesto učinili, zanikne pracovní poměr dnem, kdy byla dohoda podepsána.

## Odstupné

Odstupné můžete také sjednat zcela libovolně. V určitých případech vám i při uzavření dohody náleží přímo ze zákona (viz výše).

### Důležité

- > Zkontrolujte náležitosti dohody.
- > Sjednejte vždy konkrétní datum skončení pracovního poměru.
- > Nezapomeňte si odnést jedno podepsané vyhotovení dohody.
- > Pokud si nejste něčím jisti, poraďte se s advokátem.

## Příklad

*Paní Nováčkové hrozí, že dostane výpověď z pracovního poměru s nelichotivým výpovědním důvodem, neboť závažně porušila své pracovní povinnosti. Chtěla by se tomu však s ohledem na hledání nové práce vyhnout. Může? Ano, pokud se se zaměstnavatelem domluví, mohou uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru, kde nemusí být uveden žádný důvod jeho skončení.*

### Kde to najdu v zákoně?

§§ 48, 49 a 67 zákoníku práce

## Výpověď – kdy, jak, výpovědní důvody

V této části se dočtete, kdy a jak můžete okamžitě zrušit svůj pracovní poměr. Probereme také, kdy s vámi může okamžitě pracovní poměr zrušit zaměstnavatel a kdy může pracovní poměr zrušit zákonný zástupce nezletilého.

## Zaměstnanec i zaměstnavatel stejně

Pokud chcete jako zaměstnanec rozvázat pracovní poměr, můžete to učinit jednostranně, tedy aniž byste se museli se svým zaměstnavatelem na čemkoli domlouvat. To samé však

## Kdo pracovní dobu určuje?

Pracovní dobu určuje zaměstnavatel, který rozvrhuje rovněž začátek a konec směn. Pokud zaměstnavatel přizpůsobí začátek a konec pracovní doby vašim požadavkům, tedy například příjezdu hromadných dopravních prostředků, jde opět pouze o jeho právo, nikoli povinnost.

Zaměstnanci často zaměňují začátek pracovní doby s povinností být na pracovišti. Pokud vám tedy začíná pracovní doba v 8 hodin ráno, nestačí, abyste byli s kolegy v 8 hodin v budově či abyste přicházeli do kanceláře. V 8 hodin jste povinni být na pracovišti a připraveni konat práci podle pokynů svého zaměstnavatele.

## Jaký mám rozvrh pracovní doby?

Váš zaměstnavatel je povinen vás s rozvrhem pracovní doby seznámit nejpozději dva týdny, v případě konta pracovní doby jeden týden před začátkem období, na které vám pracovní dobu právě rozvrhuje. Je však možné, aby se s vámi dohodl jinak.

### Typy rozvržení pracovní doby:

- rovnoměrné rozvržení pracovní doby;
- nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (konto pracovní doby);
- pružné rozvržení pracovní doby.

**Zaměstnavatel musí každého zaměstnance informovat o způsobu rozvržení pracovní doby, který se u něj uplatňuje.** V některých případech se taková informace objevuje přímo v pracovní smlouvě zaměstnance. Nejde však o podstatnou náležitost pracovní smlouvy, tudíž záleží na zaměstnavateli, zda takovou informaci dá do pracovní smlouvy, nebo vás bude informovat písemně do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru.

### Informace

V případě, že váš zaměstnavatel rozhodl bez vašeho souhlasu, například vnitřním předpisem, je oprávněn rozvržení pracovní doby měnit. **Pokud však sjednal rozvržení jako součást pracovní smlouvy, není možné, aby vám jednostranně rozvržení pracovní doby změnil bez vašeho souhlasu.** V takovém případě je třeba, aby se s vámi na takové změně dohodl. Vy však souhlasit nemusíte.

## Rovnoměrné rozvržení pracovní doby

Je nejjednodušším typem rozvržení pracovní doby. V tomto případě vám zaměstnavatel přesně rozvrhne směny tak, že jejich součet v každém týdnu odpovídá stanovené týdenní délce pracovní doby. Nejčastějším typem je rozvržení směn na pět dní v týdnu po osmi hodinách. To však neznamená, že nemůže být rozvržena týdenní pracovní doba třeba na čtyři dny po deseti hodinách. Důležité je však dodržovat maximální přípustnou délku směny (dvanáct hodin) a požadavek rovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby (čtyřicet hodin týdně).

považujeme za nutné zmínit, že exekuci lze provést i z nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, podpory v nezaměstnanosti, z důchodu apod. Tyto srážky však neprovádí zaměstnavatel, ale příslušný orgán veřejné správy tyto dávky poskytující.

#### Informace

**Od roku 2013 může být váš příjem postižen exekucí i pro dluhy manžela/manželky.** Chete-li se tomu vyhnout, musíte doložit, že dluh vašeho manžela/manželky není součástí společného jmění manželů, což v praxi bývá velice obtížné.

### Srážky na základě dohody

Dohodu o srážkách ze mzdy můžete uzavřít jak se zaměstnavatelem, tak s jakoukoli třetí osobou. **V praxi se často vyskytují dohody o srážkách ze mzdy k uspokojení vyživovací povinnosti k dětem.** Rozhodnete-li se k uzavření dohody s třetí osobou, je vyžadován předchozí souhlas zaměstnavatele. Nově je též stanoveno, že zaměstnavatel ponese náklady pouze u jedné dohody o srážkách z příjmů.

Není však vyloučeno, že se dohodnete se zaměstnavatelem, že ponese náklady u více dohod, či naopak že neponese náklady u žádné z dohod. **Pro platnost dohody není vyžadována písemná forma, ale lze ji jen doporučit.** Písemná forma se rovněž nevyžaduje u souhlasu zaměstnavatele, tudíž bude možné, že pouhým faktickým započítím s prováděním srážek z příjmu na základě dohody byl tento souhlas udělen.

### Výše srážek z příjmu – nezabavitelná částka

Při určení výše srážek je velice významným institutem tzv. nezabavitelná částka. **Tato částka se rovná úhrnu dvou třetin součtu životního minima jednotlivce a normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu, a to pro byt užívaný na základě nájemní smlouvy v obci s 50 000 až 99 999 obyvateli.** Za každou další vyživovanou osobu se tato částka navyšuje o jednu. Za manžela se tato částka navyšuje o  $\frac{1}{4}$  vždy, a to i kdyby byl sám výdělečně činný.

Pokud jsou prováděny srážky z příjmu u obou manželů, na dítě ve společné péči se započítá vždy  $\frac{1}{4}$  zvlášť každému z manželů. Tato nezabavitelná částka se odečte od čistého příjmu zaměstnance (po odečtení zálohy na daň z příjmu a zákonné pojištění) a výsledek se zaokrouhlí směrem dolů na částku dělitelnou třemi.

**Musíte však vzít v úvahu tzv. hranici pro částku zabavitelnou bez omezení, která činí součet životního minima jednotlivce a normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu.** To vše pro byt užívaný na základě nájemní smlouvy v obci s 50 000 až 99 999 obyvateli.

Je-li čistý příjem vyšší než tato hranice, musí být proveden odečet a tento výsledek je zabavitelný bez omezení. Následně je částka rovná hranici zaokrouhlena směrem dolů na částku dělitelnou třemi. Srážky směřjí být prováděny pouze z jedné třetiny a srážky k uspokojení tzv. přednostních pohledávek mohou být prováděny z druhé třetiny. Mezi přednostní pohledávky patří výživné, daně, přeplatky na nemocenském, dávkách státní sociální podpory apod. Zbývající třetina se vždy započte k nezabavitelné částce a vyplatí se zaměstnanci.

**Důležité**

Při vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se nenechte s náhradou škody zaměstnavatelem odbýt. Náhrada škody, zvláště u menších zaměstnavatelů, není likvidační. Zaměstnavatel je ze zákona pojištěn. Může se domáhat náhrady po pojišťovně.

## Pracovní úraz

### Kdy je úraz opravdu pracovní?

Úrazem je poškození zdraví. **Jedinou podmínkou vzniku pracovního úrazu je skutečnost, že k poškození zdraví došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.** Skutečnost, zda je úraz v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, se posuzuje vždy z hlediska místního, časového a věcného. Pracovním úrazem však není úraz, který utrpíte cestou do zaměstnání a zpět. Pracovním úrazem ale je úraz na služební cestě.

### **Příklad**

*Pan Novák pracoval v podniku na projektu a byl vzhledem ke své specializaci v oboru jediným možným pracovníkem, který mohl projekt dokončit. Ostatní pracovníci, mezi nimi i pan Dvořák, odešli z práce domů. Pan Dvořák na zastávce hromadné dopravy zakopl a rozbil si nos. Pan Novák pro pracovní nasazení do pozdních hodin neměl možnost dostat se domů veřejnou dopravou. Nadřizený pana Nováka tedy zajistil firemní vůz s řidičem, který ho měl odvézt. Cestou však auto nezaviněně nabouralo a pan Novák i řidič firemního vozu utrpěli lehká zranění. Zaměstnavatel panu Dvořákovi za rozbitý nos nenahradil nic s tvrzením, že se nejedná o pracovní úraz. Zranění řidiče a pana Nováka správně vyhodnotil jako pracovní úraz a nahradil jim škodu. Jednal zaměstnavatel správně?*

*Pan Dvořák si rozbil nos na zastávce, úraz utrpěl cestou z práce, nejedná se tak o pracovní úraz. Řidič utrpěl pracovní úraz, byl zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu. Přestože se v případě pana Nováka jednalo o cestu ze zaměstnání, navíc již neplnil pracovní úkoly, k poškození zdraví došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Byl vezen firemním vozem, na pokyn zaměstnavatele v návaznosti na dokončení projektu v pozdních nočních hodinách.*

**Důležité**

Pracovním úrazem je úraz, došlo-li k němu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Pracovní úraz je poškození zdraví zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli působením zejména zevních vlivů a sil. Působení zevních vlivů však není jen působení pádem nebo nárazem břemene. Jedná se též o působení vlastní tělesné síly při uklouznutí, zakopnutí. A dále se může jednat o natáhnutí nebo přetržení svalu či zlomení kosti po vynaložení tělesné síly. Při pracovních úrazech je působení zevních vlivů zpravidla krátkodobé a náhlé, ale není to podmínkou. Může se jednat o úraz otravou zplodinami z neodvětraných prostor,