

Tento příkaz „Informování zaměstnance o obsahu pracovního poměru podle § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění“ byl vydán ředitelem CIIRC jako Příkaz ředitele CIIRC č. 3/2023 dne 12. 10. 2023 a nabývá platnosti dne 12. 10. 2023.

Mgr. Ondřej Velek, Ph.D.
ředitel CIIRC

Příkaz ředitele CIIRC č. 3/2023

Informování zaměstnance o obsahu pracovního poměru podle § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění

Zaměstnancem se rozumí zaměstnanec Českého vysokého učení technického v Praze na součásti Český institut informatiky, robotiky a kybernetiky

Zaměstnavatelem se rozumí České vysoké učení technické v Praze, Český institut informatiky, robotiky a kybernetiky, Jugoslávských partyzánů 1580/3, 160 00 Praha 6, Dejvice

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění, dále jen jako „ZP“

I. Výměra dovolené a způsob určování délky dovolené – § 212 a násl. ZP

- 1.1. Výměrou dovolené se rozumí počet týdnů dovolené v kalendářním roce, které zaměstnavatel zaměstnancům poskytuje, pokud jsou splněny všechny podmínky pro vznik nároku na dovolenou.
- 1.2. Výměra dovolené činí **6 týdnů** v případě neakademických zaměstnanců a **8 týdnů** v případě akademických pracovníků.
- 1.3. Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo. Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.
- 1.4. Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v předchozím odstavci práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.
- 1.5. Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1.3 nebo 1.4, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal

Informování zaměstnance o obsahu pracovního poměru podle § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění

- u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené.
- 1.6. Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.
 - 1.7. Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu.
 - 1.8. Jen do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby se pro účely dovolené považuje za výkon práce doba zameškaná v témže kalendářním roce z důvodu:
 - a) dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
 - b) karantény nařízené podle jiného právního předpisu,
 - c) čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
 - d) jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199 ZP, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2 ZP.
 - 1.9. Za výkon práce se pro účely dovolené považuje doba překážek v práci uvedených v předchozím odstavci pouze tehdy, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby.
 - 1.10. Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl zaměstnanec takto uvolněn; tato osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před uvolněním i po uvolnění.
 - 1.11. Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhuje na celé hodiny nahoru.
 - 1.12. Čerpání dovolené se řídí § 217 až § 220 ZP. Zaměstnanci za dobu čerpání dovolené přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 222 ZP). Zaměstnavatel může při neomluveném zameškaní práce přistoupit ke krácení dovolené za podmínek dle § 223 ZP.

II. Podmínky zkušební doby – § 35 ZP

- 2.1. Zkušební doba se automaticky prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené.
- 2.2. Zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována.

III. Postup při rozvazování pracovního poměru a běh a délka výpovědní doby

Pracovní poměr může být rozvázán následujícími způsoby:

3.1. Dohoda (§ 49 ZP)

- 3.1.2. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou uzavřít písemnou dohodu o rozvázání pracovního poměru (dále jen „Dohoda“).
- 3.1.3. Pracovní poměr skončí v Dohodě sjednaným dnem.
- 3.1.4. Každá smluvní strana musí obdržet jedno originální vyhotovení Dohody.

3.2. Výpověď a výpovědní doba (§ 50 a násl. ZP)

- 3.2.2. Výpověď může jednostranně rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec.
- 3.2.3. Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.
- 3.2.4. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodu stanoveného v § 52 ZP, přičemž musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem.
- 3.2.5. Výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.
- 3.2.6. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance a zaměstnavatele a činí 2 měsíce, ledaže byla se zaměstnancem písemně sjednána delší výpovědní doba, s výjimkou dle § 51a ZP.
- 3.2.7. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a ZP (přechod práv a povinností), § 53 odst. 2, § 54 písm. c) ZP (ochranná doba) a § 63 ZP (hromadné propouštění).
- 3.2.8. Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době uvedené v § 53 odst. 1 ZP (např. mateřská, rodičovská, otcovská dovolená, dočasná pracovní neschopnost, karanténa atd.), s výjimkami uvedenými v § 54 ZP.
- 3.2.9. Ke stavení běhu výpovědní doby, resp. k prodloužení pracovního poměru viz § 53 odst. 2 a § 54 písm. c) ZP.

3.3. Okamžité zrušení (§ 55 ZP)

- 3.3.2. Zaměstnavatel může okamžitým zrušením jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze:
 - i. byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
 - ii. porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Informování zaměstnance o obsahu pracovního poměru podle § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění

- 3.3.3. Zaměstnavatel však nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnankyní/zaměstnancem čerpajícím mateřskou, otcovskou či rodičovskou dovolenou.
- 3.3.4. Zaměstnanec může okamžitým zrušením jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze:
 - i. podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
 - ii. zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1).
- 3.3.5. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.
- 3.3.6. Pracovní poměr končí okamžikem doručení písemnosti obsahující okamžité zrušení pracovního poměru druhé smluvní straně.
- 3.3.7. Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

3.4. Zrušení ve zkušební době (§66)

- 3.4.2. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou během zkušební doby zrušit pracovní poměr, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.
- 3.4.3. Zaměstnavatel však nesmí takto zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance.
- 3.4.4. Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží.
- 3.4.5. Pracovní poměr končí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.
- 3.5. Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím doby určité.
- 3.6. Výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou postupem uvedeným v § 334a až § 336 ZP.
- 3.7. Zaměstnanec při doručování těchto písemností postupuje podle § 337 ZP.
- 3.8. Při skončení pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci potvrzení o zaměstnání.
- 3.9. Zaměstnavatel na žádost zaměstnance vydá do 15 dnů pracovní posudek; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve než v době 2 měsíců před skončením pracovního poměru (viz § 314 ZP).

IV. Týdenní pracovní doba – § 78 a násl. ZP

- 4.1. Pracovní dobou se rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Informování zaměstnance o obsahu pracovního poměru podle § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění

- 4.2. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců činí 40 hodin, není-li stanovena kratší pracovní doba.
- 4.3. Pracovní doba zaměstnanců je rozvržena do 5 pracovních dnů ve dnech pondělí až pátek po 8 hodinách.

V. Rozsah práce přesčas – § 93 ZP

- 5.1. Práce přesčas není součástí rozvrhu pracovních směn, jedná se o práci výjimečnou.
- 5.2. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého denního odpočinku, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP i na dny pracovního klidu.
- 5.3. Práce přesčas nesmí činit více než 8 hodin práce přesčas za týden a celkově 150 hodin v kalendářním roce, není-li dohodnuto jinak.
- 5.4. Celkový rozsah práce přesčas (nařízené spolu s dohodnutou) nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle odstavce 4 se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

VI. Nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu

- 6.1. Pracovní doba je rozvržena tak, aby délka směny nepřesáhla 12 hodin denně (§ 83 ZP).
- 6.2. Pracovní doba je rozvržena tak, aby odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny byl alespoň 11 hodin, u mladistvého 12 hodin, během 24 hodin po sobě jdoucích.
- 6.3. Pracovní doba je rozvržena tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin, mladistvý alespoň 48 hodin.

VII. Přestávky v práci na jídlo a oddech a přiměřené doby na oddech a jídlo

- 7.1. Přestávku na jídlo a oddech (§ 88 ZP) v trvání nejméně 30 minut čerpá zaměstnanec nejpozději po 6 hodinách nepřetržitého výkonu práce.
- 7.2. Tato přestávka se nezapočítává do pracovní doby a nelze ji poskytnout na začátku a konci pracovní doby.
- 7.3. Přestávka v práci na jídlo a oddech může být zaměstnancům rozdělena do více částí s tím, že jedna bude činit nejméně 15 minut.
- 7.4. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby.

VIII. Orgán sociálního zabezpečení

- 8.1. Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance (nemocenské a důchodové) odvádí zaměstnavatel v souvislosti s pracovním poměrem zaměstnanců na účet České správy sociálního zabezpečení.

Informování zaměstnance o obsahu právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr podle § 77a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění

I. Týdenní pracovní doba

- 1.1. Zaměstnanec musí být seznámen s rozvrhem pracovní doby alespoň 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, ledaže se dohodne se zaměstnavatelem na jiné době seznámení.
- 1.2. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby vedoucí pracoviště rozvrhuje pracovní dobu nerovnoměrně do jednotlivých týdnů s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za vyrovnávací období, které je vymezeno na 52 týdnů po sobě jdoucích.

II. Nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu

- 2.1. Pracovní doba je rozvržena tak, aby délka směny nepřesáhla 12 hodin denně (§ 83 ZP), odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny byl alespoň 11 hodin, u mladistvého 12 hodin, během 24 hodin po sobě jdoucích.
- 2.2. Pracovní doba je rozvržena tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu alespoň 35 hodin, mladistvý alespoň 48 hodin.

III. Přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo

- 3.1. Přestávku na jídlo a oddech (§ 88 ZP) v trvání nejméně 30 minut čerpá zaměstnanec nejpozději po 6 hodinách nepřetržitého výkonu práce. Tato přestávka se nezapočítává do pracovní doby a nelze ji poskytnout na začátku a konci pracovní doby.
- 3.2. Přestávka v práci na jídlo a oddech může být zaměstnancům rozdělena do více částí s tím, že jedna bude činit nejméně 15 minut.
- 3.3. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby.

IV. Postup při rozvázání pracovního vztahu a výpovědní doba

- 4.1. Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit:
 - a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
 - b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní

Informování zaměstnance o obsahu pracovního poměru podle § 37 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v účinném znění

- straně, nebo
- c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (viz § 56 ZP).
- 4.2. Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma.
- 4.3. Má-li zaměstnanec za to, že mu dal zaměstnavatel výpověď podle odstavce 4.1 písm. b) proto, že:
- a) se zákonným způsobem domáhal:
 - 1. práva na informace při vzniku nebo změně právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti podle § 77a ZP nebo při vysílání zaměstnance na území jiného státu podle § 77b ZP,
 - 2. práva na rozvržení pracovní doby předem podle § 74 odst. 2 ZP, nebo
 - 3. práva na odborný rozvoj podle § 227 až 230 ZP, nebo
 - b) zaměstnavatele požádal o zaměstnání v pracovním poměru podle § 77 odst. 4 ZP, o úpravu pracovních podmínek podle § 241 nebo 241a ZP, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpal anebo pečoval o jinou fyzickou osobu nebo ji ošetřoval podle § 191 ZP,
- a ve lhůtě 1 měsíce ode dne doručení výpovědi zaměstnavatele písemně požádá o odůvodnění výpovědi, je zaměstnavatel povinen jej bez zbytečného odkladu písemně informovat o důvodech výpovědi.

V. Orgán sociálního zabezpečení

- 5.1. Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance (nemocenské a důchodové) odvádí zaměstnavatel v souvislosti s právním vztahem založeným dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr zaměstnanců na účet České správy sociálního zabezpečení.

VI. Výplata odměny

- 6.1. Odměna je splatná vždy 10. den kalendářního měsíce následujícího po vykonání práce. Odměna bude vyplácena dle dispozic zaměstnance na jeho účet u peněžního ústavu. Případně-li výplatní termín na den pracovního klidu, bude odměna vyplácena v poslední pracovní den předcházející tomuto dni.