

2.6. Vznik pracovního poměru

<http://www.guard7.cz/lexikon-ppv/vznik-pracovniho-pomeru>

Nejčastějším základním pracovněprávním vztahem je pracovní poměr. Pracovní poměr vzniká:

1. pracovní smlouvou,
2. jmenováním.

Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, jehož formální a obsahové náležitosti stanoví zákon. Musí být uzavřená písemně minimálně ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel. Pracovní smlouva je považována za platnou jen v případě, že je uzavřena oběma smluvními stranami buď předem nebo v den nástupu zaměstnance do práce. V případě, že je pracovní smlouva podepsána později, než je den nástupu do práce, ať už oběma smluvními stranami, nebo jednou z nich, je vada podle § 582 odst. 1 NOZ dodatečně zhojena. V takovém případě pracovní poměr vznikl řádně dnem sjednaným v pracovní smlouvě, ale zkušební doba nemůže být dodatečně platně sjednána, protože tu je možné sjednat nejpozději v den nástupu do práce. Pokud by pracovní smlouva **nebyla uzavřena písemně**, hrozí zaměstnavateli **pokuta až do výše 10 000 000 Kč**.

PŘÍKLAD Zaměstnavatel se se zaměstnancem dohodli, že pracovní poměr vznikne 1. ledna. Pracovní smlouva byla oběma stranami podepsána až 2. ledna kvůli státnímu svátku. Vada formy byla odstraněna, pracovní poměr tedy řádně vznikl k 1. lednu, ale zkušební doba platně sjednána nebyla, pokud se to neprokáže např. písemnou nebo elektronickou (e-mail) dohodou k 1. lednu."

Před uzavřením pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s právy

a povinnostmi vyplývajícími z pracovní smlouvy, s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za kterých má vykonávat práci, popřípadně povinnosti ze zvláštních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem jeho pracovního poměru.

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby budoucí zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy podstoupil **vstupní lékařskou prohlídku**. V případě, že se budoucí zaměstnanec této prohlídce nepodrobil, považuje se za osobu zdravotně nezpůsobilou a pracovní smlouva by byla uzavřena neplatně.

Při nástupu do práce je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s pracovním řádem, kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy a s příslušnými právními předpisy o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci, s protipožárními předpisy a dalšími předpisy.

Jmenováním se podle současného zákoníku práce zakládá pracovní poměr jen u některých vedoucích zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve státních podnicích a státních fondech. Pro jmenování nejsou ze zákona předepsané žádné formální náležitosti. Jmenování a odvolání z funkce může učinit pouze orgán určený zvláštním právním předpisem, a pokud ten takovou příslušnost nestanoví, je k tomu oprávněn statutární orgán nebo jiná osoba k tomu oprávněná. Jmenováním pracovní poměr k zaměstnavateli vzniká pouze osobám, které u něj nebyly v pracovním poměru před svým jmenováním. Uzavření smlouvy by bylo neplatné. V případě, že již dříve byly v pracovním poměru se zaměstnavatelem, kde mají vykonávat jmenovanou funkci, zůstane jejich pracovní poměr vzniklý na základě pracovní smlouvy dále zachován a jmenováním se mění jeho obsah (druh práce, místo výkonu práce, apod.). Pracovní smlouva je tak částečně nahrazena jmenováním a není v uvedených ujednáních nadále zavazující.

Vedoucí zaměstnanec může být z funkce odvolán a má právo se pracovní pozice vzdát. Odvoláním pracovní poměr nekončí. Po odvolání nebo vzdání se pracovní pozice je zaměstnavatel povinen podat zaměstnanci návrh na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pokud zaměstnavatel takovou práci nemá, nebo zaměstnanec ji odmítne, zaměstnavatel může zaměstnanci dát výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost. Na odstupné má zaměstnanec nárok jen v případě, pokud byl odvolán z funkce, která byla zrušena.

Související legislativa



[Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce](#)

[Zákon č. 89/2012Sb., občanský zákoník](#)

© [GUARD7](#)