

## Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců

- **zaměstnanci jsou povinni:**
  - o pracovat řádně, podle svých sil, znalostí, schopností, plnit pokyny vydané v souladu s právními předpisy
  - o dodržovat právní předpisy vztahující se k práci, pokud s nimi byli řádně seznámeni
  - o **spolupracovat s ostatními zaměstnanci**
  - o **využívat řádně pracovní dobu a výrobní prostředky**, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly
  - o řádně hospodařit, **střežit majetek** zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením, zneužitím
  - o **nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele**
  - o **dodržovat léčebný režim**, tj. místo pobytu, dobu a rozsah stanovených vycházek v prvních 21 dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény
- **vedoucí zaměstnanci jsou povinni:**
  - o **řídít a kontrolovat práci podřízených** zaměstnanců, hodnotit jejich výkonnost a výsledky
  - o co nejlépe organizovat práci
  - o vytvářet příznivé pracovní podmínky a **zajišťovat bezpečnost práce**
  - o **zabezpečení odměňování** zaměstnanců v souladu se zákonem
  - o vytvářet podmínky pro vzdělávání zaměstnanců
  - o zabezpečit dodržování právních předpisů
  - o zabezpečit **přijímání opatření k ochraně majetku** zaměstnavatele

## Zastupování zaměstnavatele

(viz § 127 + § 166 – 167 + § 430 Obč.Z)

- zaměstnavatele/**právníckou osobu zastupují zaměstnanci v rozsahu obvyklém** vzhledem k jejich zařazení nebo funkci (**rozhoduje** přítom **stav, jak se věc jeví veřejnosti**)
- **omezit zastupování lze vnitřním předpisem**, ale účinné je jedině tehdy, jestliže je toto omezení třetí osobě (nejčastěji zaměstnanci) známo
- **zaměstnavatele/právníckou osobu zavazují i protiprávní činy**, které způsobily zaměstnanci, členové volených orgánů apod., vůči třetí osobě
- obdobně se pravidla použijí pro zaměstnavatele/fyzickou osobu (podnikatele), pokud někoho pověří zastupováním v určité činnosti. I zde je rozhodující, aby třetí strana byla v dobré víře, že jednající je k jednání oprávněn

....

## Zkušební doba

- zkušební doba musí být **sjednána nejpozději v den vzniku** pracovního poměru, a to **písemně**
- zkušební dobu je možné sjednat jak u pracovního poměru, tak u jmenování
- smí být sjednána max. na dobu **3 měsíců** u řadových zaměstnanců, max. na 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců, zároveň však smí činit max. polovinu z event. sjednané doby určité
- je výslovně zakázáno ji smluvně či jednostranně prodlužovat nad rámec zákona;
- automaticky (ze zákona) se prodlužuje o dobu překážek v práci, ať už se jedná o překážky v práci na straně zaměstnance; nebo na straně zaměstnavatele a také **o dobu celodenní dovolené**
- zkušební doba je striktně vázána na vznik pracovního poměru

- **Příklad 1:** Zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem, kterého přijal na doporučení, zkušební dobu v rozsahu 1 měsíce. Po měsíci bohužel není se zaměstnancem spokojen a rád by se dohodl na prodloužení zkušební doby o 2 měsíce. Takto sjednaná zkušební doba by byla neplatná, pokud by se proti ní zaměstnanec ohradil, protože zákon zakazuje prodlužovat smluvně či jednostranně zkušební dobu.
- **Příklad 2:** Zaměstnavatel by rád nabídl povýšení do vedoucí funkce zaměstnanci, který pro něj pracuje už několik let. Není si však jist, zda ve funkci obstojí a navrhuje proto sjednání zkušební doby. I takový postup je v rozporu se zákonem, protože zkušební doba se váže pouze na vznik pracovního poměru a není proto možno zaměstnance „zkoušet“ s rizikem ukončení pracovního poměru v průběhu pracovního poměru.
- **Příklad 3:** Zaměstnavatel uzavírá s vedoucím zaměstnancem smlouvu na 10 měsíců, sjednaná zkušební doba smí činit max. 5 měsíců, jinak je neplatná.