



Směrnice S2023-09

1. října 2023

Práva a povinnosti zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru

podle ustanovení § 37 a § 103 odst. 1 písm. b) a d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen „**zákoník práce**“) o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru.

1. **Bližší označení místa výkonu práce, není-li uvedeno jinak**, je Ústav organické chemie a biochemie AV ČR, v. v. i., Flemingovo nám. 542/2, 160 00 Praha 6. Zaměstnanec může být dále vyslán na pracovní cestu v souladu s právními předpisy.
2. **Výměra dovolené** činí pět (5) týdnů za kalendářní rok, přičemž při splnění podmínek stanovených ustanovením § 215 zákoníku práce má zaměstnanec právo na dodatkovou dovolenou v rozsahu jeho týdenní pracovní doby za kalendářní rok dle tohoto ustanovení.
3. **Způsob výpočtu nároku na dovolenou** se řídí ustanoveními § 212 až 216 zákoníku práce.
4. **Způsob určování čerpání dovolené** se řídí zákoníkem práce, zejm. ustanovením § 217 a násl., tj. dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel s přihlédnutím k provozním důvodům na straně zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.
5. **Zkušební doba** byla sjednána na dobu **3 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. Pro vedoucí zaměstnance činí zkušební doba **6 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. Podmínky zkušební doby se řídí ustanovením § 35 zákoníku práce.
6. **K rozvázání pracovního poměru** může dojít dohodou stran, výpovědí ze strany zaměstnavatele či zaměstnance, okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele či zaměstnance a zrušením ve zkušební době ze strany zaměstnavatele či zaměstnance, přičemž ve všech případech je vyžadováno dodržení písemné formy. Bližší podmínky, při kterých může k rozvázání pracovního poměru některým z uvedených způsobů dojít, jsou uvedeny v ustanoveních § 49 až 61 a § 66 zákoníku práce.

Zaměstnanec smí dát **výpověď** z pracovního poměru kdykoli z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel smí dát výpověď z pracovního poměru jen z důvodů uvedených v ustanovení § 52 zákoníku práce.

Zaměstnanec smí **okamžitě zrušit** pracovní poměr jen z důvodů uvedených v ustanovení § 56 zákoníku práce. Zaměstnavatel smí okamžitě zrušit pracovní poměr jen z důvodů uvedených v ustanovení § 55 zákoníku práce.

Během zkušební doby smí pracovní poměr zrušit jeho **zrušením ve zkušební době** jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel kdykoli z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu.

7. **Výpovědní doba** činí dva (2) měsíce a je stejná pro zaměstnavatele i pro zaměstnance, ledaže zákoník práce stanoví jinou délku výpovědní doby (ustanovení § 51a zákoníku práce). Běh výpovědní doby se řídí ustanovením § 51 odst. 2 zákoníku práce. Výpovědní doba se použije pouze v případě výpovědi z pracovního poměru a pracovní poměr v tomto případě končí až uplynutím výpovědní doby.

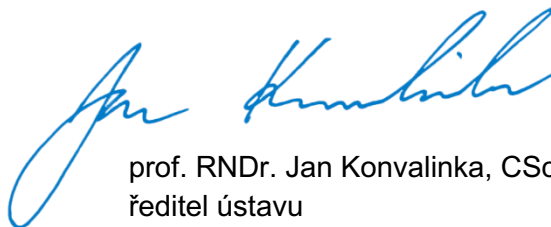
Při rozvázání pracovního poměru **dohodou** končí pracovní poměr dohodnutým dnem.

Při rozvázání pracovního poměru **okamžitým zrušením** končí pracovní poměr dnem jeho doručení druhé straně.

Při rozvázání pracovního poměru **zrušením ve zkušební době** končí pracovní poměr dnem jeho doručení druhé straně nebo pozdějším dnem uvedeným ve zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

8. V rámci **odborného rozvoje zaměstnance** zaměstnavatel zaměstnanci bez potřebné kvalifikace poskytuje zaškolení a zaučení k výkonu práce na dané pozici. Absolventům středních škol, vyšších odborných škol a vysokých škol zabezpečuje zaměstnavatel odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce. Dále zaměstnavatel podle svých potřeb zajišťuje pro zaměstnance prohlubování či zvyšování kvalifikace formou účasti na školení, studiu, vzdělávání nebo jiné formy přípravy. Bližší podrobnosti jsou uvedeny v ustanoveních § 227 až 235 zákoníku práce.
9. **Týdenní pracovní doba** zaměstnance činí v jednosměnném provozu 40 hodin týdně a je **rozvržena rovnoměrně** nebo 38,75 hodiny týdně v třisměnném provozu a je **rozvržena nerovnoměrně**. Délka vyrovnávacího období činí 26 týdnů.
10. **Práci přesčas** může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit v rozsahu § 93 odst. 2 zákoníku práce.
11. Celkový **rozsah práce přesčas** nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně za období 26 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v uvedeném vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dosažená mzda), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nenáleží, je-li mzda sjednána (§ 113 zákoníku práce) již s přihlédnutím k případné práci přesčas.
12. **Rozsah minimálního nepřetržitého denního odpočinku** se řídí ustanovením § 90 zákoníku práce. **Rozsah minimálního nepřetržitého odpočinku v týdnu** se řídí ustanovením § 92 zákoníku práce. Poskytování **přestávky v práci na jídlo a oddech**, případně **přiměřené doby na oddech a jídlo**, se řídí ustanovením § 88 zákoníku práce.

13. **Mzda zaměstnance** je určena mzdovým výměrem vydaným na základě příslušných právních předpisů nebo je sjednána v samostatném ujednání o smluvní mzdě. Splatnost mzdy a pravidelný termín výplaty mzdy, jakož i způsob výplaty mzdy je stanoven ve Vnitřním mzdovém předpisu.
14. U zaměstnavatele **působí odborová organizace Odborový svaz pracovníků vědy a výzkumu** a pracovní podmínky zaměstnance **jsou upraveny Kolektivní smlouvou** uzavřenou mezi zaměstnavatelem a výše uvedenou odborovou organizací.
15. **Orgánem sociálního zabezpečení**, kterému zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení zaměstnance, je Pražská správa sociálního zabezpečení, Územní pracoviště PSSZ Praha 8, Trojská 1997, 182 00 Praha 8.
16. Práce vykonávaná zaměstnancem může být **zařazena do první, druhé, nebo třetí kategorie rizik** ve smyslu § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění.
17. **Poskytovatelem pracovnělékařských služeb zaměstnavatele** je Snowmedica s.r.o., se sídlem Zelená 1570/14, 160 00 Praha 6 – Dejvice. Zaměstnanec je povinen podrobit se pracovnělékařským prohlídkám a očkování v rozsahu stanoveném právními předpisy.



prof. RNDr. Jan Konvalinka, CSc.
ředitel ústavu