



Vás zve na seminář:

ZMĚNY ZÁKONÍKU PRÁCE OD ROKU 2014

Mgr. Olga Kryštofová, Ph.D.

Anotace/Annotation

Pracovní smlouva

Pracovní smlouva musí být **v souladu s § 34** uzavřena písemně (ve stejné formě musí být logicky sjednány i její případné změny). Pokud ale zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit. Ovšem nově je nutná **písemná forma odstoupení**, jinak se k němu nepřihlíží.

Možnost okamžitého zrušení pracovního poměru

Zákonný zástupce (zpravidla rodič) nezletilého zaměstnance mladšího 16 let může v roce 2014 **okamžitě zrušit pracovní poměr** (obdobně i dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti), jestliže je to nutné v zájmu jeho vzdělání, vývoje nebo zdraví. Vyžaduje se k tomu přivolení soudu. Zákonný zástupce následně doručí stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci (důvodem je, že pracovní poměr uzavřený mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zrušila třetí osoba). Právní úprava je obsažena **v § 56a a 77 zákoníku práce a § 35 nového občanského zákoníku**.



Dále je zdůrazněna **neplatnost právních úkonů**, pokud nejsou učiněny v písemné formě. A to zejména **§ 50 výpověď** (oboustranně, daná zaměstnancem i zaměstnavatelem), **§ 60 okamžité zrušení pracovního poměru**, **§ 66 zrušení pracovního poměru ve zkušební době**, **§ 77 výpověď dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti**. Takové právní jednání by bylo právně bezvýznamné, tedy nemá právní důsledky, neexistuje.

29. 01. 2014, začátek 10:30 h

Ústav chemie a biochemie, Laboratoř metalomiky a nanotechnologií