

Pracovní právo

Mgr. Marek Pšenko

OSNOVA

1. ÚVOD – představení, struktura
2. Pracovní smlouvy a jiné formy zaměstnávání
3. Odpovědnost vyplývající z pracovněprávních vztahů
4. Diskriminace v pracovním právu
5. Přijímání zaměstnanců
 - Tvorba nabídky práce
 - Tvorba pracovní smlouvy

Ke studiu základních pojmů vhodná online příručka MPSV :

<https://ppropo.mpsv.cz/obsah>

Pracovní smlouvy a jiné formy zaměstnávání

1. Právní úprava – zákon, vyhlášky, nařízení
2. Pracovně právní vztahy - § 1
3. Základní zásady pracovněprávních vztahů
4. Právní jednání v pracovněprávních vztazích – výklad, vady

Závislá práce

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
- jménem zaměstnavatele
- podle pokynů zaměstnavatele
- zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně

Závislá práce

závislá práce musí být vykonávána:

- za mzdu, plat nebo odměnu za práci
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele
- v pracovní době
- na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě

Závislá práce

- závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu
- pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

Závislá práce

- výkon závislé práce mimo základní pracovněprávní vztahy – výkon nelegální práce
- pokuta !!!
- FO vykonávající nelegální práci – do 100.000,- Kč
- PO podnikající FO umožní výkon nelegální práce – min. 50.000,- Kč, max. do 10.000.000 Kč

Před uzavřením pracovní smlouvy



Informace – pracovní pohovor

- těhotenství
- rodinné a majetkové poměry
- **sexuální orientace**
- **původ**
- **členství v odborové organizaci**
- **členství v politických stranách a hnutích**
- **Příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti**
- trestněprávní bezúhonnost

Informační povinnost zaměstnavatele

- před uzavřením pracovní smlouvy
- práva a povinnosti z pracovní smlouvy
- pracovní podmínky
- odměňování
- pracovní povinnosti

Lékařská prohlídka

- povinná
- před uzavřením pracovní smlouvy
- fikce zdravotní nezpůsobilosti
- pokuta
- náklady nese zaměstnanec
- náhrada od zaměstnavatele

Pracovní smlouva vznik pracovního poměru



Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

- druh práce
- místo výkonu práce
- den nástupu do práce

Pracovní smlouva

- srozumitelná, určitá -> zdánlivé právní jednání
- v souladu se zákonem, dobrými mravy, veřejným pořádkem
-> neplatné právní jednání
- písemná, lze dodatečně zhojit
-> pro nedostatek formy se nelze dovolat neplatnosti, bylo-li již započato s plněním

Druh práce

- všechny činnosti podle potřeby zaměstnavatele
- asistentka ředitele nebo účetní
- bude specifikováno v organizačním řádu zaměstnavatele
- prodavačka, uklízečka, servírka, kuchařka, provozní, pokojská, recepční, instruktorka lyžování, animátorka

Druh práce

- všechny činnosti podle potřeby zaměstnavatele - NE
- asistentka ředitele nebo účetní - ANO
- bude specifikováno v organizačním řádu zaměstnavatele - NE
- prodavačka, uklízečka, servírka, kuchařka, provozní, pokojská, recepční, instruktorka lyžování, animátorka – ANO

DOSTATEČNÁ URČITOST VYMEZENÍ! – určení pracovní náplně

Pracovní náplň

- konkretizace pracovních činností
- jednostranný příkaz zaměstnavatele
- sjednání v pracovní smlouvě?

Místo výkonu práce

- Kobližná 19
- sídlo zaměstnavatele
- všechny provozovny zaměstnavatele
na území České a Slovenské republiky
- Brno, Praha, Olomouc

Místo výkonu práce

- Kobližná 19 – Chybí město - neurčité
- sídlo zaměstnavatele – ANO, je možné dohledat
- všechny provozovny zaměstnavatele
na území České a Slovenské republiky – ANO, lze dohledat
- Brno, Praha, Olomouc - ANO

Den nástupu do práce

- sedmý den po skončení dosavadního zaměstnání
- pokud dojde ke skončení dosavadního zaměstnání, tak sedmý den poté
- ode dne, kdy zaměstnankyně XY nastoupí na mateřskou dovolenou

Den nástupu do práce

- sedmý den po skončení dosavadního zaměstnání - ANO, pokud už je podána výpověď
- pokud dojde ke skončení dosavadního zaměstnání, tak sedmý den poté – NE, neurčité
- ode dne, kdy zaměstnankyně XY nastoupí na mateřskou dovolenou – ANO, pokud je zaměstnankyně těhotná

Pracovní poměr na dobu určitou

- max. 3 roky
- max. 2 krát
- opakování = prodloužení
- 3 roky pauza

Výjimka

- vážné provozní důvody
- důvody spočívající ve zvláštní povaze práce
- jiný postup musí být přiměřený
- písemná dohoda s odborovou organizací, vnitřní předpis

Důsledky protiprávního sjednání pracovního poměru na dobu určitou

- písemné oznámení zaměstnance
- před uplynutím sjednané doby
- určovací žaloba

Zkušební doba

- musí být výslovně sjednána
- písemnost
- nejpozději v den nástupu do práce
- nelze prodloužit
- max. 3, příp. max. 6 měsíců

Vyslání na pracovní cestu

- cesta mimo sjednané místo výkonu práce
- je možný generální souhlas již ve smlouvě
- individuální souhlas
- cesta mimo pravidelné pracoviště

Další pravidelné náležitosti pracovní smlouvy

- ujednání o pracovní době
- ujednání o délce dovolené
- ujednání o výši mzdy a způsobu odměňování

Konkurenční doložka

- písemnost
- předmět činnost zaměstnavatele, soutěžní činnost
- přiměřené peněžité vyrovnání
- spravedlivě lze požadovat
- podstatné ztížení činnosti zaměstnavatele
- smluvní pokuta
- písemné odstoupení zaměstnavatele
- písemná výpověď zaměstnance

Pracovněprávní vztahy založené dohodami



Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

- preference pracovního poměru
- písemnost
- není-li stanoveno jinak, platí právní úprava pro výkon práce v pracovním poměru
- smluvní volnost, minimum zákonné úpravy

Výjimky

- pracovní doba a doba odpočinku, délka směny max. 12 hodin
- skončení pracovního poměru, odstupné
- dovolená
- odměňování
- cestovní náhrady
- převedení na jinou práci, přeložení, dočasné přidělení

Vždy platí

- dočasná pracovní neschopnost
- mateřská dovolená
- rodičovská dovolená
- vždy volno
- náhrada mzdy, dávky (nemocenská, mateřská) – pokud je účasten pojištění
- rodičovský příspěvek vždy

Dohoda o provedení práce podstatné náležitosti

- doba, na kterou je dohoda uzavřena
 - druh práce, pracovní úkol
 - rozsah práce: max. 300 hodin za kalendářní rok
 - sjednanou odměnu?
-
- Dohoda o pracovní činnosti – úprava obdobná v § 76 ZP

Způsob zrušení

- ujednání v dohodě
- dohodou
- výpovědí (15 dnů)
- okamžité zrušení (důvody jako u PP)
- písemně, jinak se nepřihlíží

Agenturní zaměstnávání

- dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou osobu (uživatele)
- pracovněprávní vztah vzniká mezi agenturou práce a zaměstnancem
- pracovní smlouva a dohoda o pracovní činnosti
- závazek zaměstnance konat práci podle pokynů uživatele
- závazek agentury práce dočasně přidělit zaměstnance k uživateli
- právní vztah mezi zaměstnavatelem a agenturou práce
- neplatí limity pro PP na dobu určitou

Odměňování



Odměňování závislé práce

- mzda – PP, zaměstnavatel působí v soukromém sektoru
- plat – PP, zaměstnavatel působí ve veřejném sektoru
- odměna z dohod – Dohoda o provedení práce, Dohoda o pracovní činnosti
- mzda, plat, odměna z dohod x náhrady

Mzda

- pracovní smlouva
- kolektivní smlouva
- vnitřní předpis
- mzdový výměr
- termín výplaty vs. splatnost

Ochrana výše mzdy

- minimální mzda (14.600,- Kč; 87,30 Kč za hodinu)
- zaručená mzda (8 skupin prací s odlišnými hodnotami zaručené mzdy v návaznosti na náročnost sjednaného druhu práce)
- stejná mzda za stejnou práci či práci stejné hodnoty
- naturální mzda
- <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>

Plat

- Platový výměr
- Platová třída
- Platový stupeň

Skončení pracovního poměru



Skončení pracovního poměru

- uplynutím sjednané doby
- smrtí zaměstnance
- zrušením povolení k pobytu cizince
- uplynutí doby, na kterou bylo cizinci vydáno povolení
- právním jednáním zaměstnance a zaměstnavatele – rozvázání pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru

- Dohoda: písemně, nemusí být vymezen důvod
- Výpověď
- Okamžité zrušení
- Zrušení ve zkušební době

Výpověď

- písemně
- doručena druhé straně
- výpovědní doba min. dva měsíce
- odvolat lze pouze se souhlasem druhé smluvní strany

Výpověď daná zaměstnancem

- z jakéhokoliv důvodu
- bez uvedení důvodu

výpověď daná zaměstnavatelem

- pouze ze zákonem stanovených důvodů
- vymezení důvodu

Výpovědní důvod

§ 52 písm. a),b),c) –organizační důvody

- ruší-li zaměstnavatel či jeho část
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným
- odstupné

Výpovědní důvod - § 52 písm. d),e) zdravotní důvody

- pracovní úraz, nemoc z povolání
- pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon práce
- lékařský posudek

Výpovědní důvod § 52 f) ZP nesplnění předpokladů a požadavků:

- nesplňování předpokladů
- nesplňování požadavků
- neuspokojivé pracovní výsledky (výzva k odstranění v posledních 12 měsících)

Výpovědní důvod - § 52 písm. g) ZP, porušení povinností

- porušení povinností zvláště hrubým způsobem
- závažné porušení povinností
- soustavné méně závažné porušování povinností
- písemné upozornění – 6 měsíců
- pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin – nepodmíněný trest odnětí svobody
- a) 1 rok
- b) 6 měsíců, ale TČ při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

Výpovědní důvod - § 52 písm. h) ZP režim dočasně pracovní neschopného pojištěnce

- zvlášť hrubým způsobem
- povinnost zdržovat se v místě pobytu
- dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek

Ochranná doba

- dočasná pracovní neschopnost,
- vojenské cvičení
- výkon veřejné funkce
- těhotenství
- mateřská dovolená
- rodičovská dovolená
- pracovní nezpůsobilost pro práci v noci

Výjimky

- výpověď pro zrušení nebo přemístění zaměstnavatele
- přemístění zaměstnavatele – neplatí: těhotenství, mateřská dovolená
- výpověď pro porušení povinností zvláště hrubým způsobem - neplatí: mateřská dovolená
- výpověď pro pravomocné odsouzení – nepodmíněný trest – neplatí: mateřská dovolená
- pro jiné porušení pracovních povinností a pro porušení režimu dočasně pracovní neschopného zaměstnance zvláště hrubým způsobem – neplatí: těhotenství, mateřská, rodičovská

Okamžité zrušení pracovního poměru

- písemnost
- vymezit důvod tak, aby nemohl být zaměněn s jiným – pozor i skutkově!!!
- neběží výpovědní doba
- pracovní poměr končí doručením
- §55 ZP

Okamžité zrušení zaměstnancem

- vážné ohrožení zdraví a nebyl převeden ve lhůtě 15 dnů na jinou práci
- nevyplacená mzda, plat, jejich náhrada do 15 dnů od splatnosti

Okamžité zrušení zaměstnavatelem

- nelze u těhotné zaměstnankyně
- porušení povinností zvláště hrubým způsobem
- pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin – nepodmíněný trest odnětí svobody
- a) 1 rok
- b) 6 měsíců, ale TČ při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

- z jakéhokoliv důvodu
- bez uvedení důvodu
- písemnost

Odbory

- projednání
- předchozí souhlas

Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

- bez zbytečného odkladu a písemně
- oznámení o trvání na dalším zaměstnávání
- náhrada mzdy nebo přidělování práce a mzda
- žaloba do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit

Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

- bez zbytečného odkladu a písemně
- oznámení o trvání na dalším zaměstnávání
- náhrada škody
- žaloba do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit

Odpoř�ednost vyplývající z pracovníprávních vztahů



Odpořvědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

- Odpořvědnost za zavinění
- Zákaz postoupení pohledávky
- Souvislost s plněním pracovních úkolů (§273 ZP)

Odpořvědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

DRUHY ODPOŘVĚDNOSTI

- Obecná odpořvědnost
- Odpořvědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody
- Odpořvědnost za schodek na svěřených hodnotách
- Odpořvědnost za ztrátu svěřených věcí

Odpořvednost zaměstnavatele za škodu

DRUHY ODPOŘVEDNOSTI

- Obecná odpořvednost za škodu
- Odpořvednost za škodu na odložených věcech
- Odpořvednost za škodu vzniklou zaměstnanci při odvracení škody
- Odpořvednost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Odpořvědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

- Objektívni odpořvědnost zaměstnavatele
- Možnost liberace – úplně/částečně (§ 270 ZP)
- Nemožnost liberace - § 271 ZP

Odpořvednost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

- Pracovní úraz
 - Lze vyčíslit materiálně v peněžích
 - Obecně – poškození zdraví i smrt
 - Souvislost s plněním pracovních úkolů – působení prac. Prostředí
 - Není důležitá predispozice zaměstnance k úrazu
- Hradí se – ztráta na výdělku, náhrada za bolest a snížení společenského uplatnění, náhrada věcné škody, účelně vynaložené náklady na léčbu. (Náhrady při smrti spec. v § 271g a násl.)

Diskriminace v pracovněprávních vztazích

- Rovnost zacházení se všemi zaměstnanci
- Generální úprava – ZP, Speciální úprava – 198/2009 Sb.
- ZP – obecný zákaz diskriminace
- Antidiskriminační z. – přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování atd.
- Přípustné formy rozdílného zacházení - §6 a násl.
- Právní prostředky ochrany před diskriminací - §10

Přijímání zaměstnanců

- Nabídka práce („offer letter“)
- Písemnost?
- Závaznost?
- Předsmluvní odpovědnost?
- rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3411/2014 z 19. 2. 2016 (posuzováno dle původní občanskoprávní úpravy)

Děkuji za pozornost

Mgr. Marek Pšenko
psenko.marek@gmail.com