

PRACOVNÍ PRÁVO

Mgr. Ing. Martin Štěřba

DOHODY MIMO PRACOVNÍ POMĚR ZP 74 § A NÁSL.

Stejná právní úprava jako u pracovního poměru, s několika výjimkami:

- DPP – Dohoda o provedení práce
 - Rozsah práce ve všech DPP u jednoho zaměstnavatele – max 300 hodin za rok,
 - Není zkušební lhůta, jen 15 denní výpovědní
 - Bez odvodů – pokud je mzda do 10.000 Kč (pozor princip sčítání)
 - Platí omezení minimální mzdou (87,3 Kč)
 - Písemná forma + vymezen pracovní úkol, sjednaná odměna za jeho provedení, rozsah práce a zpravidla i doba, v níž má být pracovní úkol proveden.
 - Odměna - smluvní volnost - výše odměny není limitována, přičemž se přihlíží především k charakteru práce.
 - Doba, na kterou se dohoda o provedení práce uzavírá.

DOHODY MIMO PRACOVNÍ POMĚR ZP 74 § A NÁSL.

- Nevýhody DPP?
- Chybí nemocenské pojištění
- Chybí sociální pojištění – nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti
- Nepočítá se do odpracované doby pro výpočet důchodu
- Nepočítá se do doby pro nárok na mateřskou
- Kdykoliv můžete přijít o příjem
- Nepočítá se do příjmů pro hypotéku a jiné spotřebitelské úvěry
- Max (?) 10.000 Kč za měsíc

DOHODY MIMO PRACOVNÍ POMĚR ZP 74 § A NÁSL.

- DPČ – Dohoda o pracovní činnosti
 - Max 20 hodin týdně
 - Písemná forma
 - 15 denní výpovědní lhůta (od doručení)
 - Zdanění 15 % srážková daň (bez růžového prohlášení)
 - Do 3.000 Kč za měsíc bez pojištění
 - V dohodě musí být uvedeno:
 - sjednaná práce,
 - sjednaný rozsah pracovní doby
 - a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

- Nevýhody?
- Všechny nevýhody DPP
- Nižší měsíční částka, kterou si lze vydělat než u DPP
- Ale více hodin pro jednoho zaměstnavatele za rok
 - Limit 300 hodin (DPP) vs 20 hodin x 52 týdnů (DPČ)

DALŠÍ TYPY SMLUV

- Mandátní smlouva
 - Zprostředkovatelská smlouva
 - Smlouva o dílo
 - Smlouva o výkonu funkce
-
- Problém se souběhem smluv

ÚKOL NA PŘESTÁVKU

- Zkuste si napsat (najít) DPP

Administrativní výpomoc

Vzpomeňte si na podstatné náležitosti (3)

Specifikujte v dohodě:

Určete mzdu

Rozvržení pracovní doby

A způsob předání práce

PRACOVNÍ DOBA

§ 78

- veškerá doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci (tedy i práci přesčas), a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.
- Nepočítá se do ní doba odpočinku
- dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- vícesměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- nepřetržitý provoz
- práce přesčas

STANOVENÁ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA

§ 79

- Standardně 40 hodin týdně
 - s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
 - s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.
-
- U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA

§ 80

- Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

PŘESTÁVKA V PRÁCI

§88 ZP

- Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut.
- Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo.
- Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.
- Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

§ 81 A NÁSL.

- Rozvržená podle pracovní smlouvy (nebo vnitřního předpisu)
- *Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.*
- Maximální délka směny 12 hodin
- Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny
- Pružné rozvržení pracovní doby - zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.

PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA § 88 A NÁSL.

- Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut
- Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.
- Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.
- Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby
- Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby.
- Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

DOBA ODPOČINKU

§ 90

- Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

DNY PRACOVNÍHO KLIDU

§ 91

- dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky
- Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně
- Výjimky

PRÁCE PŘESČAS

§ 93

- Práce nad běžné rozvržení pracovní doby (mám končit v 17h, ale zamtel chce ať končím v 19h)
- Jen po dohodě se zaměstnancem (v prac smlouvě lze stanovit jinak)
- <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/prace-prescas-priplatek-za-prescasovou-praci/r~i:wiki:1410/>

DOVOLENÁ

§ 211

- Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část.
- Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.
- Dodatková dovolena (§ 215) pro zvlášť náročné práce.
- Dovolena se čerpá zpravidla v roce, kdy na ni vznikl nárok „Převod“ do dalšího roku jen výjimečně.
- Dovolenu nařizuje zaměstnavatel po domluvě se zaměstnancem, případně na žádost zaměstnance, pokud to neruší provozní potřeby zaměstnavatele.
- Zaměstnanec má nárok (po domluvě) jednou za rok mít dovolenu 2 týdny v kuse.

VÝPOČTY POMĚRNÉ ČÁSTI DOVOLENÉ ZA ODPRACOVANOU ČÁST ROKU

- Příklad výpočtu, kdy zaměstnanec nastoupí jindy než 1. ledna.
- Za každý celý odpracovaný měsíc má nárok na $1/12$ roční dovolené.
- Když zaměstnavatel nabízí 20 dnů dovolené a zaměstnanec nastoupí 1.7., pak odpracuje 6 celých měsíců v roce.
- $\rightarrow 6 \text{ měsíců} * 1/12 * 20 \text{ dnů} = 10 \text{ dnů dovolené.}$

- POZOR! Pokud si sjednáte nástup 2.7. (třeba proto, že 1.7. je neděle), tak máte jen 5 celých odpracovaných měsíců v roce.
- $\rightarrow 5 \text{ měsíců} * 1/12 * 20 \text{ dnů} = 8 \text{ dnů dovolené.}$

ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE

§ 109

- Práce v ČR musí být zaplacená. Ledaže se jedná o „Společenskou úsluhu“ nebo vzdělávání.
- Mzda x Plat (§ 109 odst. 2 x § 109 odst. 3)
- Zákaz diskriminace a rovné odměňování – platí zásada „za stejnou práci stejná odměna“.
- <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/rovne-zachazeni-pri-odmenovani-za-praci>
- Minimální mzda platí pro pracovní poměr i mimo něj, určuje vláda nařízením.
- Zaručená mzda – ke studiu aktualne.cz/wiki/zarucena-mzda-2020/r~698c87941a9211ea8d520cc47ab5f122/

OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

- V případě úpadku zaměstnavatele přebírá platbu mzdu Úřad Práce, ale pozor jen v určitém rozsahu.
- Ke studiu - <https://www.uradprace.cz/ochrana-zamestnancu#:~:text=Ochrana%20zam%C4%9Bstnanc%C5%AF%20p%C5%99i%20platebn%C3%AD%20neschopnosti,118%2F2000%20Sb.>
- Zaměstnanec je chráněn jakožto slabší smluvní strana. Na druhou stranu pořád se jedná o smluvní vztah a zaměstnanec musí plnit smluvní povinnosti.
- Ke studiu - <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/s-ochrana-zajmu-zamestnavatelu-v-pracovnim-pravu>

ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU

FUNKCE ODPOVĚDNOSTI

- **1. Funkce reparační (kompenzační)**
 - - Hlavní funkcí odpovědnosti je uvedení v původní stav, pokud se škoda stane.
- **2. Funkce satisfakční**
 - - náhrada škody, pokud není možné uvést v původní stav.
- **3. Funkce represivní**
 - - „potrestání“ za způsobenou škodu
- **4. Funkce preventivní**
 - - čtvrtá ne však nejméně důležitá funkce je odrazení potenciální škůdce, aby se škoda vůbec nestala.

<https://www.podnikatel.cz/clanky/odpovednost-zamestnance-za-skodu-v-pracovnim-pomeru/>

DOHODA O HMOTNÉ ODPOVĚDNOSTI V PODNIKOVÉ PRAXI

- Obecně po vás zaměstnavatel může chtít náhradu max 4,5x mzdu (pozor výjimky). Ale v případě podepsání Dohody o hmotné odpovědnosti na sebe berete povinnost nahradit mnohem více.
- Jedná o zboží ve skladě, peníze v pokladně, ztrátu svěřených věcí,...
- Po 18. roce věku
- V případě, že ručí více zaměstnanců, pak podle míry prokázaného zavinění. Není-li prokázáno nikomu, pak rovnoměrně.
- Silně doporučuji při ukončení dohody provést inventuru. Jinak odpovídáte i nadále až do další inventury.

ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

- Jedná se o poškození zdraví v důsledku výkonu práce pro zaměstnavatele.
- Ke studiu - <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pracovni-uraz-a-jeho-odskodneni>
- Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance. Zejména proto, aby další zaměstnanci byli chráněni.
- Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezprostí. Tzn. I když byla přijata opatření zaměstnanec může žádat náhradu škody, ledaže bude prokázáno že zaměstnanec jednal v rozporu s vnitřními předpisy, nebo byl např. pod vlivem.

- Děkuji za pozornost a nyní je prostor pro vaše dotazy