

PRACOVNÍ PRÁVO

Mgr. Ing. Martin Štěrba

OSNOVA

Pracovní poměr

1. Vznik
2. Změna
3. Zánik

LÉKAŘSKÁ PROHLÍDKA

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

PRACOVNÍ SMLOUVA VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU



PRACOVNÍ POMĚR – VZNIK, ZMĚNY

- Obecně – pracovní smlouva
- Další varianty? -> Volba, jmenování, „manažerská“ smlouva???
- Založení x vznik pracovního poměru

PRACOVNÍ POMĚR – VZNIK, ZMĚNY

- Volbou - pracovní poměr vzniká pouze v případech stanovených zvláštními předpisy, stanovami společnosti nebo na základě usnesení příslušných orgánů družstev nebo sdružení občanů podle zvláštních zákonů.
- Jmenování - pracovní poměr vzniká zejména u vedoucích zaměstnanců jmenovaných podle zvláštních právních předpisů a dále u vedoucích zaměstnanců jmenovaných do funkce zaměstnavatelem. Zákoník práce přesně stanoví, kdy se jedná o vedoucího zaměstnance a kdy tedy jmenováním vzniká pracovní poměr (§33 ZP)
- manažerská smlouva – inominát, zejména za účelem úpravy podmínek vedoucího pracovníka – manažera vůči společnosti – zaměstnavateli. Sama o sobě nezakládá pracovněprávní vztah, spíše jej mění. Nejčastěji otázky mzdy – výše, splatnost, nároku na další odměny atd. (Smlouva o výkonu funkce???)

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

- Koblížná 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

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

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

- § 40 a násl. ZP
- Převedení x přeložení

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

PŘEVEDENÍ

- zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci
- zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice
- koná těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství
- je to nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním
- je toho zapotřebí podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku
- zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci
- o to požádá těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

PŘELOŽENÍ

- Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.
- Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.

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 zvlášt' 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 PRACOVNĚ 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 zvlášt' 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

ODSTUPNÉ

- V případech uvedených v ustanovení § 67 zákoníku práce náleží zaměstnanci odstupné podle délky pracovního poměru u zaměstnavatele.
 - § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů
-
- Do 1 roku: 1 měsíční výdělek
 - Od 1 do 2 let: 2 měsíční výdělky
 - Nad 2 roky: 3 měsíční výdělky

POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ

- § 313 ZP
- Také tzv. zápočtový list

OBSAH

- a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- b) druh konaných prací,
- c) dosaženou kvalifikaci,
- d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, který orgán srážky nařídil, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

- Oddělené potvrzení – odst. 2

DĚKUJI ZA POZORNOST