

Pracovní právo



obecně

- právo na práci a svobodnou volbu povolání zakotveno v Listině základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku ČR
- základním zákonem je zákoník práce
- hlavní funkcí pracovního práva je funkce ochranná – posiluje pozici zaměstnance jako slabší strany
- pracovní právo upravuje 2 oblasti : vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a vztah mezi zaměstnavatelem a odbory (kolektivní vyjednávání)
- pracovní právo se zabývá také vztahy před uzavřením pracovního poměru a taky politikou zaměstnanosti
- práce je musí být dobrovolná, závislá, úplatná, vykonávaná pro někoho jiného a na základě jeho pokynů

subjekty

- Zaměstnanec
 - FO , která koná práci pro zaměstnavatele
 - způsobilost být účastníkem pracovněprávního vztahu vzniká od 15 let, nebo od dokončení povinné školní docházky
 - den nástupu od práce může být sjednám až po ukončení povinné školní docházky
- Zaměstnavatel
 - ten pro koho je práce vykonávána, plná způsobilost k právním úkonům
 - FO, PO, stát...
- -dále v pracovně právních vztazích vystupují uchazeči o zaměstnání, odbory..

Vznik pracovního poměru

- ZP upravuje i dobu před zahájením PP, od uchazeče o zaměstnání může zaměstnavatel zjišťovat pouze informace které bezprostředně souvisí s výkonem práce (tedy neptat se na rasu, sex. Orientaci, těhotenství –dle okolností)
- PP vzniká smlouvou a nebo jmenováním

Vznik pracovního poměru

- vznik smlouvou :
 - musí být písemná a obsahovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce
 - den nástupu do práce je dnem kdy vzniká pracovní poměr
 - ostatní náležitosti nejsou nezbytné, ale více než doporučené (odměna, dovolená, pracovní doba...)
- vznik jmenováním:
 - musí jít o vedoucího zaměstnance, zaměstnanec musí se jmenováním souhlasit

Pracovní smlouva

- podstatné náležitosti viz výše
- dále může být upraveno:
 - doba PP - může být uzavřen na dobu určitou či neurčitou
 - zkušební doba – maximálně 3 měsíce
 - konkurenční doložka – zaměstnanec po ukončení pracovního poměru nesmí po smluvenou dobu vykonávat stejnou nebo podobnou činnost, po tu dobu mu náleží vyrovnání minimálně ve výši $\frac{1}{2}$ průměrného měsíčního výdělku
 - vysílání na pracovní cestu
 - další ujednání

Překážky v práci

- na straně zaměstnavatele, nebo zaměstnance
- právem uznané dočasné přerušování výkonu práce

Na straně zaměstnance

- důležité osobní překážky
 - dočasná pracovní neschopnost, karanténa –nárok na náhradu mzdy ve výši 60% průměrného výdělku , 4.-21. zaměstnavatel, pak právo na nemocenské pojištění –stát
 - mateřská dovolená – jen pro zaměstnankyni, standardní délka 28 týdnů ,
 - rodičovská dovolené – může kterýkoliv z rodičů, klidně i oba,
 - ošetřování dítěte mladšího 10let –
 - vyšetření/ošetření – volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku
 - přerušení dopravního provozu – bez náhrady mzdy
 - svatba, narození dítěte, úmrtí....

Na straně zaměstnance

- překážky z důvodu veřejného zájmu
 - výkon veřejné funkce (poslanec, člen zastupitelstva)
 - výkon občanských povinností (svědek, tlumočnick, poskytování první pomoci..)
 - branná povinnost
 - stávka

na straně zaměstnavatele

- vždy nárok na náhradu platu
- prostoje (porucha zařízení, dodání surovin) ,
náhrada mzdy ve výši 80% průměru
- přerušení z důvodu povětrnostních vlivů
- jiné překážky

Práce konané mimo pracovní poměr

- pouze doplňkový charakter
- pro činnosti menšího rozsahu
- omezená ochrana zaměstnance , tj. posílení smluvní volnosti
- 2 typy : dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti
- nevztahuje se na ně zákonná úprava dovolené, převedení na jinou práci, odstupné, atd.

Dohoda o provedení práce

- musí být písemně, na omezený rozsah hodin (do 300 za rok – počítají se všechny dohody u daného zaměstnavatele)
- platí se pouze daň z příjmu
- pokud příjem z dohod přesáhne 10.000,- měsíčně, odvádí se pojistné n sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění
- nejsou předepsány náležitosti smlouvy

Dohoda o pracovní činnosti

- také písemně, je více podobná pracovnímu poměru
- rozsah nesmí překročit polovinu týdenní pracovní doby
- ve smlouvě musí být uveden sjednaná práce, rozsah pracovní doby a doba na kterou je DPČ uzavřena
- odvádí se daň, pojistné na sociální zabezpečení i zdravotní pojištění

Změna pracovního poměru

- Změna některého z prvků – zaměstnavatele nebo náplně práce
- Nemůže dojít ke změně na straně zaměstnance
- Ochrana zaměstnance – nesmí dojít k zhoršení jeho pracovních podmínek
- Po odpadnutí důvodu nutnost přeřadit na pracovní pozici podle pracovní smlouvy

Změna náplně práce

- převedení na jinou práci – účelem je umožnit zaměstnanci pokračovat v práci, když není schopen konat tu uvedenou ve smlouvě
 - povinnost zaměstnavatele – na základě posudku lékaře, těhotenství
 - možnost zaměstnavatele – vede-li se proti zaměstnanci trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané v souvislosti s výkonem práce, v případě prostoje – je nutný souhlas zaměstnance
- změna místa výkonu práce – přeložení do jiného místa pouze s souhlasem zaměstnance, pracovní cesta, dočasné přidělení

Změna zaměstnavatele

- Při dělení, slučování, změně společnosti-tzv. přechod práv a povinností
- Není důvod pro výpověď ze strany zaměstnavatele
- Zaměstnanec může dát výpověď ke dni přechodu práv a povinností
- Zaměstnanci musí zůstat stejné pracovní podmínky a výhody

Ukončení pracovního poměru

- nejsilnější ochrana zaměstnance
- přesně stanovené důvody pro které lze dát výpověď zaměstnavateli
- ukončení : dohodou, uplynutím sjednané doby, výpovědí, zrušením ve zkušební době, okamžité zrušení
- Ukončení dohodou- písemná dohoda obou stran o ukončení PP, lze se domluvit téměř na čemkoliv

- Výpověď- vůle jedné strany ukončit PP, písemná, zaměstnanec může ukončit z libovolného důvodu,
- zaměstnavatel přesně stanovené důvody: pokud se zaměstnavatel ruší, nebo přemísťuje, stane-li s zaměstnanec nadbytečným, nebo nezpůsobilým vykonávat sjednanou práci, poruší-li zaměstnanec své povinnosti zvláště hrubým způsobem
- výpovědní lhůta stejná pro obě strany, minimálně 2 měsíce
- nelze dát výpověď v ochranné lhůtě – těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená, dočasná pracovní neschopnost, výkon veřejné funkce

- Okamžité zrušení PP – přesně dané důvody,
- zaměstnavatel-pokud zaměstnanec byl odsouzen za úmyslný trestný čin spáchaný v souvislosti výkonem práce, zvláště hrubé porušení pracovních povinností
- zaměstnanec – pokud podle lékařského posudku nemůže vykonávat práci bez ohrožení svého zdraví, pokud zaměstnavatel nevyplatil plat do 15 dnů po splatnosti, zaměstnanci náleží náhrada mzdy po dobu odpovídající výpovědní lhůtě

- Zrušení PP ve zkušební době – z jakéhokoliv důvodu, písemně
- Skončení PP na dobu určitou – může být maximálně 3 roky,
- Odstupné
 - náleží zaměstnanci při výpovědi nebo dohodě z důvodu nadbytečnosti, rušení zaměstnavatele
 - výše dle délky zaměstnání – méně než rok 1x průměrný výdělek, 1-2 roky 2x,, víc jak 2 roky 3x průměrný výdělek

Pracovní doba a doba odpočinku

- stanovená týdenní pracovní doba -40hod týdně, u třísměnného a nepřetržitelného provozu 37,5hod týdně, U dvousměnného 38,75 hod, kolektivní smlouvou lze zkrátit
- rozvržení pracovní doby – zpravidla 5 pracovních dnů, délka směny nesmí přesáhnout 12hod, povinnost evidovat přesčasy
- pružné rozvržení pracovní doby – základní pracovní doba kdy je povinnost být na pracovišti a volitelná pracovní doba

- konto pracovní doby – hlavně pro sezónní práce, vyúčtování odpracovaných hodin za delší období, zaměstnanec musí vždy dostat alespoň 80% mzdy
- přestávka v práci – právo a zároveň povinnost zaměstnance na 30 min přestávku po 6 hodinách, u mladistvého po 4.5hod, lze rozdělit, nezapočítává se do pracovní doby
- doba odpočinku-nepřetržitý odpočinek mezi směnami – musí být nejméně 12hod, lze dočasně zkrátit na 8 a pak vynahradiť
- práce přesčas-dle jen výjimečně, lze nařídít kdykoliv, nesmí být více než 8 hod týdně, příplatek za práci 25% a nebo náhradní volno

Odměňování práce

- Plat – odměna za práci vykonávanou pro stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, zřízená školská právnická osoba
- Mzda-odměna za práci u ostatních zaměstnanců
- Minimální mzda-nejnižší přípustná výše sjednané odměny, stanoven nařízením vlády o minimální a zaručené mzdě, pro rok 2014: 50,60/hod nebo 8500,- za měsíc
- Zaručená mzda- výše odstupňována dle složitosti a zařazení práce do skupin
- Určení výše odměny – mzda – smluvní, plat dle tabulek

Příplatky

- přesčas: 25%plat/25% mzda - příplatek nebo náhradní volno
- svátky: plat – plat se nekrátí v případě volna ve svátek, pokud pracuje náhradní volno, mzda –pokud pracuje zaplacené náhradní volno
- v noci : 20%plat/10% mzda příplatek
- sobota a neděle : 25%plat/ 10%mzda příplatek
- Průměrný výdělek – počítá se z hrubé mzdy za rozhodné období (většinou čtvrtletí), započítává se i poměrná část odměny atd.

Odpovědnost za škodu

- obecně stejná jako u OZ, povinnost chovat se tak aby nedocházelo ke škodám
- Odpovědnost zaměstnance způsobenou zaměstnavateli
 - odpovědnost za zavinění, úhrada škody maximálně do výše 4,5 násobku průměrného měsíčního platu
 - zvláštní odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, u nezletilých musí být písemně, zaměstnanec odpovídá v plné výši
- Odpovědnost zaměstnavatele
 - objektivní tj. nezávisle za zavinění, hradí v plné výši,
 - zvláštní odpovědnost za pracovní úraz, nemoc z povolání, za škodu na odložených věcech (do 10.000,- Kč)

Specifika práce ve zdravotnictví

- Pracovní doba se neřídí hodinami, ale potřebami pacientů
- Často nutnost zajistit provoz 24 hod denně 7 dní v týdnu, nutno respektovat mantinely dané zákonem

Odlišnosti

- Běžný nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny musí být v rámci 24 minimálně 12 hod, u zdravotníků lze zkrátit na 8hod, ale musí být nahrazen
- Maximální dohodnutá doba přesčasů je normálně 150 hod ročně z toho max. 8 hodin v jenom týdnu
- Do 31. 12. 2013 zdravotníci tzv. dohodnutá práce přesčas, musela být sjednána písemně na max. dalších 8 hodin týdně (zaměstnanci ZZS max. dalších 12 hodin týdně)
- jednalo se o výjimku z Evropské směrnice, nyní již neplatí, pravidla pro přesčasy stejná ve zdravotnictví jako v ostatních oborech
- Pokud práce v nepříznivých, či zdraví ohrožujících podmínkách, nárok na tzv. dodatkovou dovolenou – 1 týden ročně navíc