

ÚVOD DO PRACOVNÍHO PRÁVA

Učební materiál pro předmět Základy práva



**Evangelická akademie - Vyšší odborná škola sociální práce a střední
odborná škola**



OBSAH

| | |
|--|----|
| PRACOVNÍ PRÁVO | 5 |
| PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA | 6 |
| ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA | 8 |
| PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY | 11 |
| PRACOVNÍ POMĚR | 13 |
| ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE | 14 |
| VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU | 16 |
| PRACOVNÍ SMLOUVA | 17 |
| ODMĚNA ZA PRÁCI | 20 |
| PRACOVNÍ DOBA A JEJÍ ROZVRŽENÍ | 25 |
| DOBA ODPOČINKU A JEJÍ DRUHY | 28 |
| DOVOLENÁ | 30 |
| PŘEKÁŽKY V PRÁCI | 33 |
| ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY | 37 |
| SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU | 40 |
| ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU | 45 |
| DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR | 49 |
| ZAMĚSTNANOST | 51 |
| Seznam použité literatury | 55 |
| Seznam zkratek | 57 |

Tato publikace je určena studentům 4. ročníku Střední odborné školy – Evangelické akademie, pro předmět „Základy práva“. Obsahuje nejen teoretický rámec pracovního práva České republiky, ale zabývá se i podrobnějším popisem podmínek pracovního poměru a odlišností pro zaměstnance se zvláštními pracovními podmínkami.

Pracovní právo je dle platné právní úpravy označení souboru právních norem, které upravují 3 oblasti – zaměstnanost, vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a vztahy mezi zaměstnavatelem a odbory. Tato práce podává výklad ke dvou výše uvedeným oblastem, zabývá se tedy vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a k problematice zaměstnanosti. V první části publikace o pracovněprávních vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je popsán zejména vznik a způsoby ukončení pracovního vztahu a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Práce se dále věnuje jednotlivým ustanovením pracovní smlouvy, překážkám v práci a odpovědnosti v pracovním právu. V druhé části práce je vysvětlena základní terminologie zaměstnanosti a podrobně vysvětlena problematika zprostředkování práce jak úřadem práce tak agenturou a poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Účelem této publikace je podat výklad právní úpravy pracovního práva v České republice, a to jednak pro účely přípravy na maturitní zkoušku z daného předmětu, ale i pro použití v běžném životě.

Tato práce vychází ze stavu právní úpravy platné ke dni 1. ledna 2012 a použité judikatury k předchozí úpravě.

Mgr. Simona Urbánková

PRACOVNÍ PRÁVO

= právní odvětví, které upravuje **vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce**

= *soubor právních norem upravující v zásadě tři oblasti*

- a) individuální PP = soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu FO užívá za odměnu jiný subjekt (ZL) – PO nebo FO; jde o vztahy mezi ZC a ZL - upraveno v ZP
- b) kolektivní PP (někde se prolíná s individuálním) = vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy ZC (ČR - odbory a rady ZC) a ZL (nebo jejich sdruženími) - upraveno v zákoně o kolektivním vyjednávání
- c) úprava zaměstnanosti = regulace vztahů vznikajících při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací - upraveno v zákoně 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Cíl právní úpravy

- poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců (*organizační fce*)
- zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu práce (*ochranná fce*).

- PP vzniklo díky potřebě **chránit slabší stranu** pracovního vztahu (tj. ZC)

Předmět pracovního práva = závislá práce

- = práce konána způsobem, který určí ZL, který dává pokyny, průběžně práci řídí a kontroluje
- konána na náklady ZL (např. energie, materiál, prostory), jménem zaměstnavatele a na jeho odpovědnost
- je za ni poskytována úplata ve formě mzdy, platu nebo odměny z dohod

PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

1. Ústava České republiky (ústavní zákon č. 1/1993 Sb.) a LZPS (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.)

- čl. 9 LZPS - zákaz nucených prací
- hlava 4 LZPS - právo na svobodnou volbu povolání, právo na svobodné sdružování s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na stávkou, právo na spravedlivou odměnu, právo určitých kategorií osob na zvláštní pracovní podmínky atd.

2. Pracovněprávní předpisy

A. základní pracovněprávní předpisy

- zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce (ZP)
- zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (veřejnoprávní požadavky na bezpečnost práce)
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (sankční předpis při porušení pracovních podmínek)
- zákon č. 2/1990 Sb., o kolektivním vyjednávání
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ZoZ)

B. prováděcí předpisy k ZP

- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy
- nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech ZC ve veřejných službách a správě
- nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

C. některé další předpisy, které mají význam pro PP

- zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách
- zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

3. Nálezy ÚS

4. Mezinárodní smlouvy

- Všeobecná deklarace LP (1948)
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (1966)
- 1979 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen
- 1989 Úmluva o právech dítěte
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (právo na práci, na spravedlivou mzdu, na zakládání odborů, na zabezpečení před hladem, na vzdělání, na zdraví)

5. prameny evropského komunitárního práva -

- **Charta o základních sociálních právech zaměstnanců** (Sociální charta ES)
- nejvýznamnější směrnice se týkají:
 - provedení zásady rovného zacházení
 - informační a projednací povinnosti ZL vůči ZC
 - pracovní doby
 - ochrany alimentární funkce mzdy
 - bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
 - zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých
 - vysílání ZC
 - skončení pracovního poměru

ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA

- v pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady uvedené v § 1a ZP

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“

- čl. 2(4) Ústavy - „Každý občan může činit, co není zakázáno zákonem, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“
- čl. 2(3) LZPS - „Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“

ad a) ochranná funkce PP

- ochrana se projevuje na mnoha místech nejen v ZP, ale i v ZoZ, LZPS apod.
- jedná se například o:
 - výpověď
 - zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci jen ze zákonem stanovených důvodů (zatímco zaměstnanec může i bez udání důvodu)
 - odpovědnost
 - zatímco ZL ve většině případů hradí zaměstnanci celou škodu, tak ZC má svou odpovědnost omezenou na 4,5násobek průměrného výdělku ZC u obecné odpovědnosti nebo 3násobek při odvracení škody apod.
 - pokud byla ale škoda způsobena úmyslně nebo v opilosti, pak tu tato ochrana není
- ženy, mladiství, děti
 - ženy nesmějí být zaměstnávány fyzicky nadměrně namáhavými pracemi (těžba nerostů)
 - pokud žena pracuje v noci a kojí, tak požádá-li o to, musí být převedena na denní práci
 - mladiství - zákaz práce přesčas, práce v noci
 - děti - možno vykonávat pracovní činnost jen výjimečně - nutno povolení
- zdravotně postižení
 - ZL je povinen jim zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst a dílen, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace
- ochrana osobnosti
 - osobní spis, zákaz dotazů ohledně rodinného stavu apod.
 - čl. 13 LZPS – ochrana tajemství listin a jiných písemností a záznamů, ať již uchovávaných v soukromí nebo zasílaných poštou; platí i pro zprávy podávané telefonem; týká se nejen záznamů, ale i souvisejících údajů (tel. čísla, čas a doba hovoru)

- ZL nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze své činnosti narušovat soukromí ZC na pracovišti a ve společných prostorách tím, že ho podrobuje otevřenému či skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho tel. hovorů, kontrole elektronické pošty nebo listovních zásilek adresovaných ZC
- ochrana zaměstnance se ale např. projevuje i v tom, že ačkoliv je pro pracovní smlouvu předepsaná písemná forma, není tu sankce neplatnosti. Pokud by tu byla, mohlo by to zaměstnance poškodit.

Ad b) bezpečnost a ochrana zdraví při práci BOZP

= soubor technických, technologických, organizačních a jiných opatření, která zajišťují ZC na pracovišti ZL ochranu při práci

= souhrn vzájemných práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů, které za účelem ochrany života a zdraví směřují k zajištění bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující práce

- cíl = zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je předcházet nebo omezovat rizika ohrožující životy a zdraví zaměstnanců, která souvisejí s výkonem práce

- povinnosti tu mají ve značné míře nejen zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci - povinnost dodržovat předpisy a pokyny zaměstnavatele, se kterými byli seznámeni, používání různých ochranných nebo mycích prostředků, absolvovat školení, lékařské prohlídky atd.

- **funkce:**

- **preventivní** - snaha o předcházení škod
- **hospodářsko-organizační** – BOZP je součástí organizace výroby a práce

+ předpisy hygienické, protiepidemické, bezpečnost technických zařízení, stavební předpisy, k požární ochraně, hořlaviny, výbušniny, zacházení se zbraněmi, chemické látky

Ad c) spravedlivé odměňování zaměstnance

- **mzda** - z důvodu alimentační funkce je jí poskytována právní ochrana
 - úmluva MOP o ochraně mzdy (zákonná měna, zakázán jakýkoliv nátlak zaměstnavatele na zaměstnance v nakládání se mzdou) + minimální mzda
 - právní ochrana mzdy zahrnuje nutná opatření při stanovení výše mzdy a při výplatě již vypočtené mzdy, včetně náhrad mzdy

Ad d) rovné zacházení a zákaz diskriminace

- **diskriminace** = jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo zacházení s nimi

- ZL jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi ZC, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

- významné místo **v legislativě ES** - důraz na rovnost zacházení s muži a ženami – směrnice Rady:

- 76/207/EHS o rovném zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání;
- 75/117/EEC o stejné odměně pro muže a ženy (stejná odměna za práci stejné hodnoty);
- 2000/43/ES o rovném zacházení s osobami bez ohledu na rasu nebo etnický původ;

- 2000/78/ES o boji s diskriminací na základě víry, světového názoru, zdravotního stavu, věku, sexuální orientace
- ZP upravuje jen málo, upraveno antidiskriminačním zákonem (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů)
- **rovné zacházení** = případy, které jsou totožné, mají být posuzovány stejně a bez rozlišování účast.
- **vztahuje se na:**
 - a) pracovní podmínky (včetně odměňování),
 - b) odbornou přípravu
 - c) příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu
- rozumí se jím hlavně zákaz diskriminace
- **ZL nesmí vyžadovat informace**, které nesouvisí s prací (těhotenství, rodinné a majetkové poměry, sexuální orientace, původ, členství v odborech, příslušnost k církvi) - nesmí je získávat ani prostřednictvím třetích osob; z uvedeného existují výjimky, pokud je dán věcný důvod spočívající v povaze práce (např.: pracoviště zakázané těhotným ženám)
- zakázána je jakákoliv diskriminace (její vymezení ale ZP neuvádí)
 - v zákoně o zaměstnanosti § 4
 - **přímá diskriminace** – s osobou je zacházeno méně příznivým způsobem, než je, bylo, nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě diskriminačních znaků
 - **nepřímá diskriminace** – jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup z(ne)výhodňuje FO vůči jiné na základě rozlišování podle diskriminačních znaků
- za diskriminaci se považuje i:
 - **obtěžování** (= jednání, které je osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr vede ke snížení důstojnosti, k vytváření nepříznivého prostředí)
 - **sexuální obtěžování** (= jednání sexuální povahy, cílem je narušení důstojnosti, vytvoření nepřátelského prostředí)
 - **pronásledování**
 - **pokyn k diskriminaci nebo navádění k diskriminaci**
- x za diskriminaci nelze považovat:
 - **z povahy práce vyplývá**, že je pro to věcný důvod (př.: mužský hlas do pěveckého sboru)
 - přijetí **dočasných opatření ZL ve prospěch méně zastoupeného pohlaví**
- zákaz diskriminace **platí i pro vnitřní předpisy**
- ZL je povinen **informovat** ZC o opatřeních, která učinil pro rovné zacházení
- ZC, který se cítí poškozen, **se může domáhat ochrany** (ZP odkazuje na antidiskriminační zákon) zákon o zaměstnanosti – lze se domáhat toho, aby od jednání bylo **upuštěno** a byly **odstraněny** následky porušování a dáno **přiměřené zadostiučinění** (morální, pokud silné porušení, pak v penězích); domáhat se nápravy nejprve u ZL a pak u inspektorátu nebo žaloba k soudu (na soud se lze obrátit i přímo), povinnost nést břemeno dokazování je na straně ZL!!!

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

- **PPV** = právní vztahy mezi určitými subjekty, účastníky pracovního procesu, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti

- za **pracovněprávní vztahy** (PPV) ZP výslovně označuje:

- **právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi ZC a ZL** (individuální PPV)
- **právní vztahy kolektivní povahy, které souvisí s výkonem závislé práce** (kolektivní PPV)

Druhy PPV

a) **individuální** - zahrnuje:

- vztahy, kdy je pracovní síla ZC využívána za odměnu ZL
- vztahy, které **předcházejí**
- vztahy, které existují **paralelně** s nimi (např. bezpečnost a ochrana zdraví při práci)
- vztahy, jejichž **vznik je od základního PPV odvozen** a může je i přetrvat (např. sankční vztahy v případě odpovědnosti za škodu)

b) **kolektivní** – jeho subjektem není individuální ZC, ale zástupci ZC a ZL

Prvky PPV

a) *subjekt* PPV- zaměstnavatel (FO, PO), zaměstnanec (jen FO)

b) *předmět* – výkon závislé práce

c) *obsah* PPV - tvoří práva a jim odpovídající povinnosti (dát, konat, něčeho se zdržet, něco strpět); komplikovanější – obvykle není jen dvojice P-P

- **vznik** PPV je podmíněn **právní skutečností**

- základní PPV lze založit právním úkonem (pracovní smlouva)
- ostatní PPV i v důsledku právních událostí

- **ke změně** dochází, pokud PPV trvá, ale mění se některý jeho prvek (subjekt nebo obsah)

a) **změna subjektu** je možná **jen na straně ZL**

b) **změna obsahu PPV** - nejčastěji dohodou; v důsledku prodlení dlužníka či věřitele

- někdy není možno ponechat změnu na dohodě, ZP upraví **povinnost/možnost ZL převést ZC bez jeho souhlasu na jinou práci**

SUBJEKTY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

- účastníkem tu může být jen ten, kdo má **pracovněprávní subjektivitu** - složky subjektivity:

- a) způsobilost k právům a povinnostem
- b) způsobilost k právním úkonům
- c) procesní způsobilost
- d) deliktní způsobilost

1. Zaměstnanec – jen FO

- **pracovněprávní způsobilost** (tedy **způsobilost být ZC**) se nabývá **dosažením 15-ti let věku**, pokud zákon nestanoví jinak
 - + podmínka dokončená školní docházka (tyto osoby nesmí pracovat) x smí vykonávat činnost uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní dle ZoZ)
- - výjimky - nabytí způsobilosti až **18.rokem**:
 - dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených ZC k vyúčtování
 - dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů

2. Zaměstnavatel

= FO nebo PO, která zaměstnává ZC v pracovněprávních vztazích

a) ZL = FO

- způsobilost mít práva a povinnosti v PPV se nabývá narozením (zaměstnavatelem se může stát dědic)
- způsobilost být ZL vzniká dosažením 18 let;
- zbavení či omezení způsobilosti se řídí OZ (není upravena otázka zániku způsobilosti ZL)

b) ZL = PO

- ZL mohou být stát (jedná za něj organizační složka) i nadace a občanská sdružení
- vystupují svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z PPV

PRACOVNÍ POMĚŘ

- skupinu základních PPV tvoří:

a) pracovní poměry

b) pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

- pracovní poměr není v ZP definován, **je popisován prvky:**

a) **subjekty pracovních poměrů** - **ZC** (FO) a **ZL** (PO nebo FO); musí mít právní subjektivitu

b) **objekt pracovního poměru** - **osobní výkon práce** ZC pro ZL za mzdu; práce je určena druhově; práce je vykonávána v podřízenosti k ZL

c) **obsahem pracovního poměru** - vzájemná práva a povinnosti účastníků – základem je **pracovní závazek**

Druhy pracovních poměrů

a) *podle doby trvání pracovního poměru*

- **na dobu neurčitou** - není-li v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba
- **na dobu určitou** - omezuje max. celkovou dobu trvání na sebe navazujících poměrů na dobu určitou
 - doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát – tzn. max. 9 let

b) *podle způsobu vzniku*

- na základě **pracovní smlouvy**
- na základě **jmenování**

c) *podle souběhu zákonných úprav*

- ty, které upravuje **jen ZP**
- ty, jejichž pramenem může být **také jiný právní předpis** (další právní vztahy účasti na práci)

d) *podle charakteru zaměstnavatele*

- **podnikatelský subjekt** - zde může být obsah kolektivní smlouvy pojat širěji
- **nepodnikatelský subjekt**

e) *podle místa výkonu práce*

- **na pracovištích**
- **mimo pracoviště**

f) *podle rozsahu pracovní doby*

- se stanovenou **týdenní pracovní dobou**
- s **kratší pracovní dobou**

ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚŠTNANCE A ZAMĚŠTNAVATELE

- základem vztahu ZC a ZL je **pracovní závazek** – ten obsahuje:

- a) povinnost ZL přidělovat práci dle smlouvy, platit za vykonanou práci, vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů, dodržovat podmínky stanovené právním řádem a vnitřními předpisy
- b) povinnost ZC konat práci osobně, v rozvržené pracovní době, dodržovat povinnosti z pracovního poměru

- **další práva a povinnosti:**

- povinnost ZL vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů x povinnost ZC pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností
- povinnost ZL zajistit bezpečnost a ochranu zdraví ZC x právo ZC na zajištění ochrany a bezpečnosti
- právo FO na zvláštní pracovní podmínky

A) Povinnosti ZL

- a) **rovné zacházení a zákaz diskriminace**
- b) **ochrana osobních práv ZC** – např. smí v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru nebo uzavření DPCČ či DPP vyžadovat od FO, která se u něho uchází o zaměstnání, nebo od jiných osob jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s přijetím do zaměstnání (může tedy chtít výpis z TR, pracovní posudky atd.)
- c) povinnost seznámit svého budoucího ZC před uzavřením pracovní smlouvy s právy a povinnostmi, které pro něho z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat
- d) povinen zajistit, aby se zaměstnanec podrobil vstupní lékařské prohlídce, (poplatek za to zdravotní pojišťovny nehradí, hradí si je „zaměstnanec“, protože v době prohlídky ještě zaměstnancem není, tak to neplatí budoucí zaměstnavatel)

B) Povinnosti ZC

- a) **základní povinnosti ZC** (dodržování povinností z pracovního poměru ode dne jeho vzniku)
 - povinnosti sloužící k zabezpečení bezchybného průběhu pracovního procesu
 - povinnosti, které se nerealizují výlučně v pracovní době (např.: zachovávat služební tajemství)
 - některým ZC uložena povinnost chovat se tak, aby nebyla poškozena pověst profese
 - demonstrativní výčet v § 301 ZP (konkretizace v dalších ustanoveních, právních předpisech i vnitřních předpisech)
 - **pracovat podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených, spolupracovat, využít pracovní dobu**
 - **dodržovat právní předpisy a ostatní předpisy**
 - **řádně hospodařit s prostředky, chránit majetek ZL**
 - + o povinnosti vedoucích ZC = řídit, organizovat, zabezpečovat podmínky
- b) **povinnosti uložené státním ZC** – rozšiřují výše uvedený výčet,
 - **jednat a rozhodovat nestranně**

- **zachovávat mlčenlivost**
- **nepřijímat v souvislosti s výkonem zaměstnání dary** nebo jiné výhody
- **zdržet** se jednání, které by vedlo ke **střetu zájmů**

c) **povinnosti z výkonu jiné výdělečné činnosti**

- provozovat výdělečnou **činnost shodnou s předmětem činnosti ZL** smí ZC s předchozím písemným souhlasem ZL
 - souhlas lze kdykoliv odvolat (pak je ZC povinen práci ukončit)
 - pokud by souhlas nebyl, pak by šlo uvažovat o rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením
 - toto omezení se nevztahuje na činnost literární, uměleckou, pedagogickou
- výdělečnou činnost, která má jiný předmět činnosti, než u ZL, smí ZC vykonávat bez omezení

VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

- omezení uzavření pp jen kvůli trestné činnosti (soud vysloví trest zákazu činnosti na určitou dobu)

2 způsoby vzniku :

a) smlouvou (PS)

- = dvoustranný právní úkon spočívajícím v souhlasném projevu vůle občana a ZL uzavřít pracovní poměr

b) jmenováním (vnější x vnitřní)

- vznik je podmíněn **souhlasem**

Konkurenční doložka (může být uzavřena kdykoliv, často je uzavřena při vzniku, může být součástí PS)

- = dohoda, jejímž obsahem je závazek ZC, že po skončení pp nebude pracovat ve stejném nebo konkurenčním oboru (na rok, za úplatu)
- omezuje **okruh ZC**, se kterými ji lze sjednat
- pokud je zkušební doba, lze ji uzavřít až poté, co uplyne

Změna pracovního poměru

- měnit se může **subjekt nebo obsah** pracovního poměru (ne objekt), aniž by pracovní poměr skončil

a) změna subjektu

- na straně ZC - **není možná**, protože poměr je vázán na osobní výkon práce
- na straně ZL - jde o **organizační změny** (není ekonomické rozvazovat všechny poměry)

b) změna obsahu = změna práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru

- **může se týkat** druhu práce, místa výkonu práce, mzdového zařazení, trvání pracovního poměru, délky pracovní doby a jejího rozvržení ...

PRACOVNÍ SMLOUVA

= *dvoustranný právní úkon spočívajícím v souhlasném projevu vůle občana a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr*

- současně je také vyjádřením principu svobodné volby zaměstnání

= *dvoustranný právní akt, který má zákonem stanovené formální náležitosti a musí mít vždy písemnou formu* (jedno vyhotovení je ZL povinen vydat ZC)

- pracovní smlouvu je nezbytné uzavřít před nástupem do práce, nejpozději však v den nástupu do práce, a to ještě před započítáním konání prací.

- nutné náležitosti pracovní smlouvy:

a) **druh práce**

b) **místo (místa) výkonu práce**

c) **den nástupu do práce**

ad a) druh práce

- z pohledu zaměstnance je lepší vymezit co nejužším způsobem
- ideální, aby v pracovní smlouvě byl popis práce (co všechno zahrnuje)
- zaměstnavatel musí do 1 měsíce informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru (mzda, dovolená, pracovní doba)
- čím více specifikované, tím lépe pro zaměstnance x čím méně, tím lépe pro ZL

ad b) místo (místa) výkonu práce

- pro ZC je nejvýhodnější konkrétní adresa, pro zaměstnavatele spíše oblast („Praha“)
- musí být určité (např.: místo „ČR“ by bylo v rozporu s dobrými mravy)
- pokud není uvedeno místo, myslí se tím sídlo ZL nebo místo podnikání
- pokud má ZL více poboček – lze sjednat tato místa, ale pak pro přemístění náhrady

ad c) den nástupu do práce

- dnem, který je sjednán ve smlouvě nebo dnem jmenování - nenastoupí-li zaměstnanec 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.

Další náležitosti pracovní smlouvy – pokud by se nedohodli, smlouva nevzniká (neshodli se na celém obsahu)

- a) **mzda/plat**
- b) **zkoušební doba** - ne delší než 3 měsíce jdoucích po dni vzniku pp (6 měsíců u vedoucích pracovníků)
 - sjednat před vznikem pp, nesmí být dodatečně prodloužena
 - pp lze ukončit bez uvedení důvodu v podstatě na hodinu (pořádková lhůta 3 dnů)
 - musí být sjednána písemně
- c) **ujednání podmínek, od kterých se lze odchýlit** – např.: kratší pracovní doba, podmínky pro vznik pracovního poměru (např. dokončení studia)
- d) **ujednání o době trvání pp** – nevyvratitelná domněnka, že pokud nebyla doba sjednána, pak jde o poměr na dobu neurčitou
- e) **prodloužení výpovědní doby**

Změny nutných náležitostí v pracovním poměru

A. změna v druhu práce

Převedení na jinou práci

= jednostranný právní úkon ZL směřující ke změně druhu práce vykonávané ZC

x ZL smí dávat ZC různé úkoly v rámci sjednaného druhu práce a ZC je nesmí odmítnout

- ZL smí převést na jinou práci, jen **pokud nelze účelu dosáhnout v rámci pracovní smlouvy**
- ZL je povinen **předem projednat** se ZC důvod převedení a dobu, po kterou to bude trvat
- pokud ZL převádí a ZC nesouhlasí, pak může převést jen po projednání s odbory (není třeba, pokud převedení nepřesáhne 21 dní v kalendářním roce) – pokud ne, pak bude převedení neplatné
- **důvody** jsou taxativně vymezeny (pokud by převedl z jiných důvodů, bude to neplatné)
 - **2 skupiny:**
 - a) převedení sledující zájmy **ochrany** zdraví ZC (také ochrana žen), ochrana zdraví jiných
 - b) převedení **z jiných důvodů** (např. odvrácení mimořádné události, ztráta předpokladů)
 - **další rozlišení:**
 - taxativně vymezené důvody, kdy ZL **musí převést** ZC na jinou práci (žena koná co nesmí, ochrana zdraví před infekcí, nemůže podle lékařského posudku, práce v noci, které už ZC nesmí vykonávat)
 - kdy **může převést** (výpověď dle § 52 f) a g), trestní řízení, dočasné pozbytí předpokladů k výkonu práce)
 - převést na **vhodnou práci** – práce, která odpovídá
 - zdravotnímu stavu
 - schopnostem
 - pokud možno i kvalifikaci

A. změna v místě výkonu práce

a) Pracovní cesta

= dočasná změna místa výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce

- ZL může vyslat ZC **na dobu nezbytné potřeby** na pracovní cestu a jen **na základě dohody**
- + **cestovní náklady**

b) **Přeložení**

- přeložit do jiného místa lze jen **se souhlasem** a **v rámci ZL**, pokud to **nezbytně vyžaduje provozní potřeba**
- náhrady cestovních výdajů:
 - **jízdních** výdajů
 - **ubytování**
 - **stravné** (diety) - záleží na trvání cesty
 - **kapesné** (jen u zahraničních cest)
 - **nutných vedlejších výdajů**
 - **návštěvě rodiny**
 - **stěhovacích** výdajů
 - **silničních motorových vozidel**
- některé náklady je **nutno prokázat** (jízdné, nocležné), **jiné ne** (stravné, kapesné)
- cestovní náhrady lze paušalizovat, ale málo se používá

ODMĚNA ZA PRÁCI

- práce za úplatu je základním znakem závislé práce

- funkce:

- a) **motivační** – spojení formy mzdy s pracovním výkonem, může zohlednit vzdělání, kvalifikaci, praxi
- b) **regulační** – projevuje se navenek – mzda představuje tržní hodnotu práce v regionu, určuje nabídku a poprávku po určitých profesích, ovlivňuje oblast zaměstnanosti (být/nebýt zaměstnán)
- c) **kompenzační** – kompenzuje to, že člověk musí být část svého života zaměstnán
- d) **sociální** – činitel, který ovlivňuje životní úroveň

- právo na spravedlivou odměnu, zákaz diskriminace:

- základem je Ústava, čl.28 LZPS - právo na práci a spravedlivou odměnu za práci; spravedlivé odměny se lze dovolat na základě ZP - zakládá nárok na odměnu za vykonanou práci
- platí zákaz diskriminace dle LZPS (v souladu se směrnicí o uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy) + stejná odměna za práci stejné hodnoty

- splatnost odměny

- teoreticky právo na výplatu **ihned po vykonání práce**
- *splatnost po vykonání práce, a to nejpozději v měsíci následujícím po měsíci, kdy ZC vzniklo právo*
- zaměstnavatel je **povinen stanovit termín výplaty**

- výplata odměny

- odměna se *vyplácí v zákonných penězích, v pracovní době, na pracovišti, nebylo-li v PS dohodnuto jinak*
- zaměstnanec s místem výkonu **práce v zahraničí**, lze vyplatit v zahraniční měně, pokud k ní ČNB vyhláší kurz nebo přepočítací poměr
- mzdu je možno poskytnout **i v naturáliích** (s výjimkou minimální mzdy), se souhlasem ZC
- pokud se ZC **nemůže dostavit k výplatě**, pak mu ji ZL zašle na svůj náklad a nebezpečí na domácí adresu; ZC může pro výplatu zmocnit jinou osobu
- **bezhotovostní výplata**
 - a) pokud na ní má ZL zájem, pak může být dohodnuta v PS
 - b) pokud má zájem ZC, ZL má povinnost mu vyhovět

1. Mzda

= peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci

- sjednání

- v individuální smlouvě
- ve smlouvě, kde je mzda daná
- stanovena v další smlouvě (dáno na roveň pracovní smlouvě)
- v kolektivní smlouvě
 - jakési mzdové tarify - zaměstnanci jsou rozděleni do různých kategorií
 - mohou stanovit ale i pouze minima
 - uzavřena je jménem všech zaměstnanců, pokud by si chtěl zaměstnanec domluvit něco jiného, tak vyšší mzdu si sjednat může, ale nižší ne
- nemůže být snížena bez souhlasu zaměstnance
- stanoví ZL **vnitřním mzdovým předpisem** - určí se nějaké tarify, zaměstnavatel mzdu může měnit, ale musí se řídit tím vlastním předpisem

- základní formy:

- **časová** mzda
- **úkolová** mzda
- **smíšená** mzda v kombinaci s úkolovou mzdou nebo s podílovou mzdou

- určuje se buď jednostranně nebo smluvně, její výše a složky jsou na jejich vůli, zákon stanoví jen minimální mzdu

+ odměny, prémie - nahodilé; osobní příplatek - vyzdvihuje se jeden, který vykonává práci lépe atd. (dává se dopředu)

- minimální mzda

- nařízení vlády, kterým se zvýšila minimální mzda od 1. 1. 2007 (na 8 000 Kč)
- základní sazba minimální mzdy je možná snížit (zaměstnanci, kteří jsou od 18 do 21 let v době prvních 6 měsíců, u mladistvých, částečně invalidních důchodců)
- ZP nečiní rozdíly mezi pracemi (metař stejně jako právník atd.), proto se tu mluví i o tzv. zaručené mzdě - má osm úrovní
- 8 000 Kč je první úroveň (ti, kteří vykonávají práci bez kvalifikace, bez nutnosti zkušeností atd.) - další až na 16 100 Kč v osmé úrovni

- ochrana mzdy:

- vychází z mezinárodní ochrany – Úmluva MOP o ochraně mzdy (1949), dle čl. 10 Ú, obsahuje:
 - mzda je splatná v zákonné měně (zákaz vlastních směnek, šeků)
 - bezhotovostní výplata mzdy
 - vnitrostátní předpisy nebo kolektivní smlouva mohou dovolit vyplatit část mzdy v naturálních

- mzda musí být vyplácena přímo zaměstnanci, zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance při nakládání se mzdou
- srážky ze mzdy jsou povoleny jen za podmínek stanovených zákonem, smlouvou
- část mzdy může být zabavena pro výživu rodiny
- v případě úpadku jsou zaměstnanci považováni za přednostní věřitele
- pravidelné vyplácení mzdy
- při skončení pp je nutno doplatit mzdu
- mzda je vyplácena na pracovišti v pracovní dny

- Další zvyšování mzdy:

1. práce přesčas

- nad stanovenou týdenní pracovní dobu mimo rozsah pracovních směn
- za každou takovou hodinu náleží mzda a příplatek ve výši nejméně **25% průměrného výdělku**
- je možné se dohodnout, že místo příplatku bude **pracovní volno** (pokud zaměstnanec souhlasí) - místo těch minimálně 25% (přesčasová hodina by pak byla zaplácena normálně)
- mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok

2. práce ve svátek

- ZC náleží mzda a v první řadě pracovní volno, které je placené (v následujících třech měsících)
- je tu možnost dohody, že místo náhradního volna bude příplatek - představuje **100% průměrné mzdy**

3. noční práce

- za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.
- je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

4. práce ve ztíženém pracovním prostředí

- za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek.
- vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením.
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí **nejméně 10 % částky**

5. práce v sobotu nebo neděli

- mzda a příplatek **nejméně 10% průměrného výdělku**
- je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku
- bere se to kalendářně (např. v noci - už od půlnoci v sobotu se počítá příplatek)
- u svátku je to jinak - svátek začíná tou hodinou, ve které v tom týdnu podle harmonogramu směn nastupuje směna jako první (např. v pondělí v 6 ráno - pokud je směna ze Silvestra do rána do 6:00 1.1., tak ta směna není sváteční, protože nezačala ve svátku)

6. pracovní pohotovost

- může být jen mimo pracoviště, za hodinu náleží odměna 10% průměrného výdělku

7. náhrada mzdy/platu při překážkách v práci

- pokud se poskytuje volno s náhradou mzdy, pak ve výši průměrného výdělku x výjimky – prostoj 80% výdělku
 - povětrnostní vlivy 60% výdělku
 - pokud ZL vymezí vážné provozní důvody, pak 60%
 - při částečné nezaměstnanosti poskytovat 60% se souhlasem úřadu práce
- přestávky v práci na jídlo a oddech – náhrada mzdy nepřísluší
- dovolená – přísluší náhrada (rovněž za nevyčerpanou)

+ naturální mzda

- není v penězích, ale ve výrobcích, výkonech, pracích nebo službách
- jenom po dohodě se zaměstnancem
- může být poskytována jen v částce, která přesahuje minimální mzdu (min. mzda musí být v penězích)
- nemohou to být ale lihoviny, omamné látky, tabákové výrobky atd.

2. Plat

= peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, přičemž zaměstnavatelem je stát, územně samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace (ale ne každá, jen pokud je její chod hrazen výlučně ze státních prostředků, ale ne, pokud jen z části), školské právnické osoby

- stanovené přesné platové tarify, do nichž je podle praxe, namáhavosti a specifík práce zaměstnanec zařazen,
- je dáno fixně, nesjedná se v pracovní smlouvě, protože je určen v právním předpise
- zaměstnanci přísluší platový tarif - odpovídá platové třídě a platovému stupni
 - *platových tříd* je 16 - závisí na namáhavosti a obtížnosti vykonávané práce
 - *platové stupně* - podle toho, jak dlouhou dobu (praxe, do které se započítává i péče o děti, vojenská služba)
- + zaměstnanec může obdržet ještě příplatky (prémie, odměny)
 - *příplatek za vedení*
 - *příplatek osobní* - zpravidla procento tarifu, má to být motivace, nemůže být odebrán zpětně
 - *noční práce* - 20%
 - *sobota, neděle* - 25%
 - *práce přesčas* - 25%
 - *práce ve ztíženém pracovním prostředí* - 5%
 - *pohotovost mimo pracoviště*
 - *pedagogická činnost, práce ve svátek atd.*

smluvní plat

- je v českém právním řádu novinkou
- klade si za cíl zajistit konkurenceschopnost veřejné sféry na trhu práce a to tak, že umožní nadstandardně ohodnotit výjimečně schopné zaměstnance.
- zaměstnanci potom nebudou motivováni pro přechod do soukromé sféry
- nelze sjednat se všemi zaměstnanci, ale pouze s těmi, kteří jsou ve *13. a vyšší platové třídě*

PRACOVNÍ DOBA A JEJÍ ROZVRŽENÍ

- **pracovní doba** = doba, kdy je ZC povinen konat práci + doba, v níž je připraven konat práci (např. lékař, který čeká na pacienta)

x souvisí **doba odpočinku** = vymezena negativně; doba, která není dobou pracovní;

- je garantována **úprava pracovní doby**:

- **úprava spočívá v:**

- a) stanovení délky pracovní doby

- b) úpravě práce přesčas, noční práce, pracovní pohotovosti

- **ochrana ZC** se projevuje ve stanovení:

- **max. délky týdenní pracovní doby**

- **max. přípustné délce směny** bez práce přesčas (9 hodin u rovnoměrného rozvržení a 12 hodin u nerovnoměrného)

- povinnosti poskytovat **přestávku na jídlo a oddech** (nejsou pracovní dobou a nezahrnují se do ní, jde o dobu odpočinku)

- **délka pracovní doby**

- **max. délka 40 hodin za týden** (čistá pracovní doba) někdy zkrácena:

- ZC, kteří pracují v podzemí, při těžbě nebo geologickém průzkumu - 37,5 hod/t

- ZC v třísměnném nebo nepeněžitém provozu - 37,5 hod/t

- ZC ve dvousměnném provozu - 38,75 hod/t

- mladiství – směrnice 94/33/ES o ochraně mladistvých při práci

- do 18-ti let věku mohou pracovat max. 40 hod/t;

- délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 8 hod; doba se sčítá ve všech pp

- **modifikovaná pracovní doba**

- zkrácená – zkrácení může provést ZL, s tím, že to uvede ve vnitřním předpise nebo v KS, podmínkou - nebude zkrácena mzda; zkrácení není možné, pokud je ZL stát

- kratší – individuální dohoda o omezení délky pracovní doby; ZC náleží úměrná mzda (např. 0,7 úvazku)

Rozvržení pracovní doby

- zahrnuje způsob jejího rozvržení

- a) rovnoměrné,

- b) nerovnoměrné

- ZL rozhoduje, zda bude rovnoměrné nebo nerovnoměrné, jak dlouhý bude pracovní týden a jaký režim bude mít

- ZL určuje začátek a konec směn, odpočinek mezi směnami a přestávky

- rozvržení rovnoměrné a nerovnoměrné

a) rovnoměrné - délka pracovní doby je v jednotlivých týdnech stejná; délka směny nesmí přesáhnout 9 hod - (x je ale možná dohoda na jiném rozvržení max. 12 hod)

b) nerovnoměrné – délka pracovní doby se mění v jednotlivých týdnech, pak se zjišťuje průměrná týdenní doba (za 26 týdnů po sobě jdoucích; max. za 52 týdnů); délka směny nesmí překročit 12 hodin; lze použít u všech ZL, nemusí se vztahovat na všechna pracoviště ZL

c) jiné – délka směny nesmí přesáhnout 12 hod

- ZL může zvolit **pružnou pracovní dobu** (flexibilní, klouzavá)
- lze použít u rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení;
 - může být zavedena plošně, i jen dohoda s jednotlivými ZC
 - ZC si sám může zvolit, kdy do práce přijde a kdy odejde – volitelná pracovní doba; úsek tzv. základní doby – zpravidla 5 hodin, které musí být ZC na pracovišti (např. 9:00 – 14:00)
 - podoby:
 - **pružný pracovní den** – o kolik přijde později a tolik to natáhne
 - **pružný pracovní týden** – může využívat ten, kdo má rovnoměrně rozvrženou PD
 - jiné posuzování překážek v práci a práce přesčas
 - výhody pro ZC a ZL
 - ZC – ve volitelné době si může zařídit osobní věci (odvést dítě do školky, jít k lékaři)
 - ZL – šetří to fond pracovní doby (ZC si to musí odpracovat)

Konto pracovní doby

- takové rozvržení pracovní doby **umožní** ZL, aby ZC v pp přiděloval práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě, ale zároveň mu vyplácel stálou mzdu
- jde o **způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby**
- vyrovnávací období 26 týdnů (max. 52)
- délka směny nesmí přesáhnout 12 hod
- mohou využívat všichni ZL s výjimkou ZC státu, územního samosprávného celku..
- ZL musí mít předchozí **souhlas ZC**, kterých se to bude týkat (i ústně)
- ZL musí vést **účet pracovní doby** – vykazuje:
 - a) stanovená týdenní pracovní doba
 - b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé dny
 - c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých dnech a za týden
- ZC přísluší ve **vyrovnávacím období** za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši (= **stálá mzda**) – nesmí být nižší, než 80 % průměrného výdělku
- ZL je povinen vést **účet mzdy** – vykazuje se:
 - a) stálá mzda ZC
 - b) dosažená mzda ZC za měsíc
- za vyrovnávací období přísluší mzda ve výši součtu vyplácených stálých mezd; pokud po vyrovnávacím období dostane ZC méně, než by mu příslušelo, je ZL povinen rozdíl doplatit

A. Pracovní pohotovost

= doba, v níž je ZC připraven k případnému výkonu práce, kterou má vykonat nad rámec jeho směn; na dohodnutém **místě odlišném od pracoviště ZL**

B. Práce přesčas

- práce přesčas - **3 znaky**:

- a) konaná buď na příkaz ZL nebo s jeho souhlasem
- b) nad stanovenou pracovní dobu
- c) mimo rámec pracovních směn

C. Noční práce

- noční práce – mezi 22:00 a 6:00

- ZC, který pracuje v noci – min. 3 hodiny ze směny
- nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hod po sobě jdoucích
- musí být lékařské vyšetření
- u mladistvých zakázána, u 16-ti letého je to možné na 1 hodinu, pokud pak navazuje práce v denním režimu

DOBA ODPOČINKU A JEJÍ DRUHY

- **doba odpočinku** = doba, která není pracovní dobou;
- PP neupravuje její náplň, jen ji garantuje
- realizuje se tak právo ZC na uspokojivé pracovní podmínky
- je přímo úměrná délce stanovené pracovní doby

- základní výměra dovolené je 4 týdny, nepřetržitý odpočinek v týdnu činí 35 hodin

- **druhy:**

- a) **přestávky na jídlo a oddech**
- b) **nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny**
- c) **nepřetržitý odpočinek v týdnu**
- d) **dny pracovního klidu** = nepřetržitý odpočinek ZC v týdnu a svátky
- e) **dovolená**

ad a) **přestávky na jídlo a oddech**

- nejdéle **po 6ti hodinách** nepřetržitě práce min 30 minut (u mladistvých **po 4,5 hodinách**)
- poskytnout kdykoliv, ne na začátku a konci pracovní doby (ALE nejdéle po 6-ti hodinách)
- u pracovní doby nedosahující 6ti hodin, není povinnost přestávku dát
- přestávky mohou být i kratší, ale po 6ti hodinách práce musí dohromady dát 30 minut
- přestávku v práci může zaměstnavatel rozdělit - alespoň jedna část musí mít 15 minut
- **nezapočítávají se do pracovní doby** - ZL nemůže vyžadovat po ZC práci, nemůže určit, jak má ZC přestávku trávit
- může se stát, že ZC **nemůže opustit své místo** — přiměřená doba na jídlo a oddech (je součástí pracovní doby) x mladistvým musí i zde být přestávka poskytnuta
- součástí pracovní doby jsou i **bezpečnostní přestávky** (při práci, která uspává, je monotónní)
- zvláštní druh - **přestávka na kojení**, započítává se do pracovní doby, s náhradou mzdy

ad b) **nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny**

- mezi koncem jedné směny a počátkem druhé – alespoň 12 hod (zkrácen min. na 8 hod u těch, co nejsou mladiství x ALE podmínka, že hned další doba odpočinku bude prodloužena); jen pro pracovní poměr, ve kterém se doba rozvrhuje

ad c) **nepřetržitý odpočinek v týdnu**

- v týdnu alespoň **35 hodin**, pro mladistvé alespoň **48 hodin**

- pokud to lze, pak aby šlo vždy o stejný den a spadala do něj neděle
- např. v zemědělství, poskytování služeb obyvatelstvu – lze stanovit na méně, než 35 hodin, ale pak je nutno dorovnat tak, aby za dobu 2 týdnů činila doba odpočinku 70 hodin (v zemědělství i 105 hodin za 3 týdny)

ad d) dny pracovního klidu = nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky

- svátky stanoveny *zákonem č. 245/2000 Sb., o státních svátcích a dnech pracovního klidu*
- platí, že ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit práci jen v souladu ZP (např. naléhavé opravné práce, nakládací práce, inventury)
- ve svátek je možno nařídit výkon práce jen výjimečně (např. střežení objektů)
- buď náhradní volno nebo příplatek 100% ke mzdě

DOVOLENÁ

= **nejvýznamnější** dobou odpočinku

- účel = reprodukce pracovní síly
- poskytuje se **náhrada mzdy**

- nárok na dovolenou vzniká všem zaměstnancům v pp;

Druhy dovolené:

A. dovolená za kalendářní rok

- podmínkou je nepřetržité trvání pp k témuž ZL, u kterého ZC **odpracoval alespoň 60 dní**; (nepřetržité trvání je i skončení dosavadního a navázání nového pp k témuž ZL nebo pokud na skončení pp navazují dny pracovního klidu a na ně nový pp)
- rozhodující jednotkou je **kalendářní rok**
x pokud pp netrval celý rok (byl ukončen, navázán nebo trval jen část) vzniká nárok na poměrnou část dovolené – podmínkou odpracování 60ti dnů (x jinak dovolená)
 - poměrná část činí **1/12 dovolené za každý celý odpracovaný kalendářní měsíc**
 - je nutno ve dni odpracovat převážnou část směny
- jako **výkon práce** se posuzují i případy např. mateřská dovolená, pracovní úraz nebo nemoc z povolání
- základní výměra dovolené:
 - min. **4 týdny** (reakce na směrnici 2003/88/ES o úpravě pracovní doby);
 - zaměstnanci státu a samosprávných celků přísluší **5 týdnů** dovolená
 - pedagogičtí pracovníci mají nárok na **8 týdnů**
 - všem zaměstnancům **prodloužit** (je však nutno dodržet zásadu rovnosti)
 - poskytuje se v týdnech (7 po sobě jdoucích dní)
 - čerpat lze i po částech

B. dovolená za odpracované dny

- náleží ZC, který nesplnil podmínku pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část (= neodpracoval 60 dní)
- přísluší **1/12 za každých 21 odpracovaných dnů** v příslušném kalendářním roce; náleží v max. výměře 2/12 (jinak splní podmínku odpracování 60 dnů)
- využije se u krátkodobých pp nebo pokud je dlouhodobá překážka v práci
- tato dovolená se může krátit jen pro neomluveně zmeškanou směnu

C. dodatková dovolená

- přísluší zaměstnancům, kteří pracují za zhoršených podmínek, ve zdravotně závadném prostředí
- čerpá se přednostně

- **ZP** určí **okruh ZC, kteří na ni mají nárok**:
 - a) ZC, kteří pracují **při ražení štol, těžbě nerostů**
 - b) ZC, kteří vykonávají **práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé** (práce s infekčními materiály, alespoň 1 rok v tropech, potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech)
- přísluší v délce **1 týdne** v kalendářním roce; pokud nepracuje celý kalendářní rok, přísluší v délce 1/12 za každý 21 odpracovaných dní

čerpání dovolené

- nástup na dovolenou **určuje výhradně zaměstnavatel** (výjimka – ve prospěch zaměstnankyně, která chce dovolenou tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské nebo ZC, který požádá o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala na skončení rodičovské do doby, po kterou je oprávněna žena čerpat mateřskou)
- **požadavek**, aby si zaměstnanec mohl vyčerpat dovolenou do konce kalendářního roku, ve kterém mu toto právo vzniklo, a to pokud možno vcelku
- dobu čerpání určí zaměstnavatel podle **rozvrhu dovolených**
- při určení nástupu na dovolenou je nutno **dodržet zásady**:
 - a) povinnost **oznámit** určenou dobu čerpání dovolené 14 dní předem
 - b) pokud se dovolená poskytuje po částech, musí **aspoň jedna činit 14 dní**
 - c) zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání **alespoň 4 týdnů** dovolené v roce
 - d) dovolená **nesmí být určena na dobu**, kdy ZC koná vojenské cvičení, je uznán práce neschopným, je na mateřské, rodičovské apod.
- ZL má **právo změnit určený nástup dovolené** nebo ZC z dovolené odvolat – je pak ale povinen nahradit náklady, které mu vznikly (cestovné, storno poplatky)
- zaměstnavatel může určit čerpání dovolené i v případě, kdy ZC ještě nesplnil podmínky k jejímu čerpání, ale dá se předpokládat, že splní
- **hromadné čerpání dovolené** - tehdy, kdy to vyžadují provozní důvody
- **přerušeni dovolené** - dochází k němu automaticky **v případě překážek v práci** (vojenské cvičení pracovní neschopnost, rodičovská, mateřská) nebo **svátků**

krácení dovolené

- **projevuje se** u zaměstnance:
 - který dovolenou již čerpal (povinen vrátit náhradu mzdy)
 - i u toho, který nečerpal (ztrácí na ni nárok do budoucna)
- **dovolená se krátí**:
 - a) pro **překážky v práci** na straně ZC
 - b) pro **neomluvená zameškání** pracovní doby
 - c) pro **výkon trestu** odnětí svobody nebo vazby
- krátí se za prvních 100 dní o 1/12 a pak za každých dalších 21 dní o 1/12
- ZC, který byl ve výkonu trestu, se krátí dovolená za každých 21 tak zameškaných dnů o 1/12

- ke krácení a) a c) dochází ze zákona (je to povinnost ZL); x krácení b) má sankční charakter, je na ZL, zda krácení využije za 1 den neomluvené nepřítomnosti lze zkrátit o 1-3 dny
- ZC, který u ZL pracoval celý rok, musí zůstat alespoň 2 týdny dovolené (x v celém rozsahu lze zkrátit pro trest odnětí svobody nebo vazbu)

náhrada mzdy za dovolenou

- za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku**
- dovolená představuje nárok na volno, ale také mzdu (zaměstnanec si nemůže vydělávat)
- mzda/náhrada, která by byla splatná v době dovolené, je splatná před jejím čerpáním
- náhrada mzdy **za dodatkovou dovolenou není** – ta se poskytuje přednostně a náhrada nenáleží
- **zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru**
- čerpání nevyčerpané dovolené je možno prodloužit o další kalendářní rok (dohodou)

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

= právní skutečnosti, kdy ZC nebo ZL z důvodů uznaných právními předpisy (sjednaných), nekoná práci, kterou by jinak konat měl, a které zakládají určitá práva a povinnosti ZC a ZL

- **řešeno:**

- a) **změnou nebo skončením PPV** v případě trvalé nebo dlouhodobé nemožnosti plnění
- b) **změnou či suspenzí pracovního závazku** u krátkodobé nemožnosti

druhy překážek v práci

- a) na straně kterého účastníka jsou –
 - na straně ZC
 - na straně ZL
- b) zda je spojena náhrada mzdy –
 - překážky placené
 - překážky neplacené

právní následky překážek v práci

- nejdůležitějším důsledkem je **suspenze pracovního závazku - ZC práci nekoná**, proto mu **nemůže vzniknout nárok na mzdu/plat** x ze zákonem uznaných důvodů **může vzniknout nárok na náhradu mzdy/platu** či jiné plnění
 - je však nutné rozlišovat situace:
 - a) ZC má právo na náhradu mzdy (např.: při prostoji)
 - b) ZC bude zabezpečen z dávek sociálního zabezpečení (např.: při mateřské)
 - c) ZC zabezpečí jiný subjekt, než ZL (např.: u výkonu veřejné funkce)
 - d) ZC nebude hmotně zabezpečen (např.: nepředvídatelné přerušení provozu)
- **další důsledky - překážky mohou mít vliv i na:**
 - a) pracovní dobu
 - b) dovolenou
 - c) zkušební dobu
 - d) stabilitu pracovního poměru

1. PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

A. důležité osobní překážky

- ZC nenáleží náhrada mzdy, ale **náleží dávka od jiného subjektu** (soc. zabezpečení)
 - x ZC **náleží náhrada mzdy** nebo **pracovní volno bez náhrady mzdy**
- ZL je povinen omluvit ZC, ZC musí překážku prokázat

výčet překážek:

- mateřská dovolená
- rodičovská dovolená
- ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti
- péče o zdraví ZC nebo osob jemu blízkých (nemoc, karanténa),
- podrobení se zdravotnímu vyšetření, které nelze učinit mimo pracovní dobu

dočasná pracovní neschopnost (§ 192 – 194)

- v době prvních **14 pracovních dnů** dočasné pracovní neschopnosti **vyplácí náhradu mzdy ZL** (60% průměrného výdělku), ale za první 3 dny náhrada nepřísluší, pak vyplácí stát
- ZL oprávněn kontrolovat zaměstnance

mateřská dovolená (§ 195)

- zaměstnavatel je povinen poskytnout **volno bez náhrady mzdy**
- délka **28 týdnů** (vícečetný porod 37 týdnů)
- zpravidla **od 6. týdne** (nejdříve od 8. týdne) **před dnem porodu**, který stanoví lékař
- pokud vyčerpá před porodem méně, protože porod nastal dřív, náleží jí mateřská v celém rozsahu
x
pokud nevyčerpá z jiných důvodů, náleží mateřská 22 (31) týdnů od porodu; nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů od porodu

rodičovská dovolená (§ 196)

- **na žádost** se poskytuje omluvené **pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy**
- matce se poskytuje po skončení mateřské (pokud na ni měla nárok), otci od narození dítěte v rozsahu o jaký požádají
- **nejdéle do 4 let věku dítěte nebo do vyčerpání částky 220 000 Kč**
- hmotné zabezpečení – **rodičovský příspěvek** – je poskytováno dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
 - mateřská a rodičovská při převzetí dítěte
 - nárok má i ten, kdo převzal dítě do péče
 - **mateřská 22 (31) týdnů od převzetí** dítěte do péče
 - **rodičovská do 4 let** věku dítěte; pokud bylo dítě převzato po dosažení 4 let (do 7 let), přísluší rodičovská po dobu 22 týdnů; pokud jsou dítěti skoro 4 a nevyšlo by 22 týdnů do dosažení, počítá se 22 týdnů od převzetí
 - společná ustanovení pro mateřskou a rodičovskou
 - **žena a muž mohou čerpat dovolenou současně**, při péči o totéž dítě náleží jeden příspěvek
 - pokud je dítě dáno **do ústavu** a zaměstnanec zatím nastoupí do práce, přeruší se dovolená, pak se obnoví (jen do 4 let věku dítěte)
 - pokud se ZC **přestane o dítě starat**, nárok na dovolenou mu nenáleží (mateřská ale trvá do 6-ti týdnů po porodu)
 - pokud **dítě zemře** - dovolená 2 týdny (nejdéle do dne, kdy by dítěti byl rok)
 - **při návratu do práce** – shodné místo

B. jiné důležité osobní překážky (§ 199)

- *nařízení vlády č. 590/2006 Sb.*
 - stanoví okruh těchto překážek (11), rozsah volna, případy, kdy se poskytuje náhrada mzdy/platu, případně spolurozhodování odborů o vysílání ZC na pohřeb spoluzaměstnance
 - vyšetření nebo lékařské ošetření; prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce; přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků; znemožnění cesty do zaměstnání; svatba; narození dítěte; úmrtí; doprovod; pohřeb spoluzaměstnance; přestěhování; vyhledání zaměstnání

C. překážky v práci z důvodu veřejného zájmu

- 1. *výkon veřejné povinnosti* = plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a obsazována na základě (ne)přímé volby nebo jmenováním; např.: poslanec, zastupitel, předseda soudu - volno max. 20 dnů v měsíci
- 2. *výkon občanské povinnosti* = plnění povinnosti svědků, znalců, tlumočnicků, poskytnutí první pomoci - volno v nezbytném rozsahu bez náhrady
- 3. jiné úkony v *obecném zájmu*
 - **pracovní volno s náhradou mzdy**
 - člen odborů, rady ZC, zástupce pro oblast BOZ
 - účast na školení pořádaném odbory v rozsahu 5 dnů v roce
 - činnost dárce krve a aferéze
 - činnost dárce biologických materiálů
 - **pracovní volno bez náhrady mzdy**
 - jiná odborová činnost
 - člen volební komise při volbách do Parlamentu
 - Horská služba, Červený kříž
 - vedoucí táborů
 - orgán sčítání lidu atd.
- 4. pracovní volno související s *brannou povinností*
- 5. *školení, jiné formy přípravy nebo studia* – přísluší náhrada mzdy péče o ZC - odborný rozvoj ZC:
 - *zaškolení a zaučení*
 - *odborná praxe absolventů škol*
 - **prohlubování kvalifikace** - považováno za výkon práce, za který přísluší mzda
 - **zvyšování kvalifikace** = přísluší volno s náhradou mzdy nebo platu

ad) prohlubování kvalifikace = průběžné **doplňování** kvalifikace, které nemění její podstatu a umožňuje výkon sjednané práce, její **udržování a obnovování**

- ZL má právo vyžadovat, aby se ZC účastnil **školení** - považuje se za **výkon práce a náleží mzda**, možná je i odměna za přesčas
- účast na školení je povinná – nedostavení se je porušením povinnosti
- náklady nese ZL, pokud ale ZC chce něco nákladného, může na něm být požadováno podílení se; může být i dohoda (nad 75 000 Kč) – ZL umožní prohlubování x ZC setrvá po určitou dobu u ZL, pokud ne, musí nahradit

ad) zvyšování kvalifikace = změna hodnoty kvalifikace, **získání** kvalifikace nebo **rozšíření**;

- rozhodnutí záleží na zaměstnanci, zaměstnavatel může vytvořit podmínky, pokud se mu to hodí
- zaměstnavatel je nemůže nařídit
- pokud to zaměstnavatel umožní, pak poskytuje určité úlevy – školení je **překážkou v práci na straně zaměstnance**, za kterou náleží **náhrada mzdy**
- lze uplatnit **kvalifikační dohodu** – závazek ZL umožnit, poskytnout úlevy a náhradu mzdy x ZC zůstane po určitou dobu u ZL, nejdéle 5 let
- písemná
+ **náležitosti**:
 - druh kvalifikace,
 - doba, po kterou se ZC zavazuje setrvat u ZL (nezapočítává se nepodmíněný výkon trestu, rodičovská, mateřská)
 - druhy nákladů a celková částka, kterou musí ZC uhradit, pokud poruší (výjimky - např.: u výpovědi dané ZL, ZC nemůže vykonávat práci na základě lékařského posudku)
- **zaměstnavatel sleduje průběh a výsledky** a může zastavit poskytování úlev v případech, kdy:
 - zaměstnanec je dlouhodobě nezpůsobilý pro výkon práce
 - zaměstnanec neplní povinnosti při zvyšování kvalifikace (např. neskládá zkoušky)

2. PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

= pokud ZL nepřiděluje (nemůže přidělovat) ZC práci podle pracovní smlouvy

- **2 skupiny**:

a) **prostoje, přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy či živelní události**

- 1. prostoje = ZC nemůže konat práci pro přechodnou závadu:
 - způsobenou **poruchou na strojním zařízení**
 - **v dodávce surovin nebo pohonné síly**
 - způsobenou **chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami**
 - z důvodu prostoje
 - a) může převést zaměstnance na jinou práci, pokud s tím souhlasí; pokud za tuto práci přísluší nižší mzda, náleží doplatek
 - b) ZC přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši 80%
- 2. přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy
 - ZC přísluší náhrada 60%, pokud nebyl převeden na jinou práci; s převedením musí souhlasit, pokud by byla nižší mzda, náleží doplatek
- 3. živelní událost
 - lze **převést na dobu nezbytné potřeby bez souhlasu**; pokud by mzda byla nižší, náleží mu doplatek

b) **jiné překážky na straně ZL**

- ZL poskytne náhradu ve výši průměrného výdělku (neplatí, pokud je konto pracovní doby)
- také tehdy, kdy ZL nemůže přidělovat práci v rozsahu týdenní doby z důvodů omezení odbytu jeho výrobků (**částečná nezaměstnanost**); na základě dohody s odbory, může dojít k úpravě náhrady mzdy – ta nesmí činit méně než 60% (pokud nejsou odbory, pak vnitřní předpis)
- **doba strávená na pracovní cestě** i výkonem něčeho jiného, než práce, spadá do pracovní doby a považuje se za překážku na straně ZL - mzda se nekrátí = má **nárok na mzdu** (ne na náhradu)

ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY

- čl. 29 LZPS – právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky; mladiství a osoby postižené mají právo na zvláštní ochranu v PPV a na pomoc při přípravě k povolání

A. Zvláštní pracovní podmínky žen

= soubor práv žen a soubor povinností ZL a státních orgánů, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů v PPV, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotnímu stavu a plnění společenských funkcí

- **zaměstnanost žen** – více než 1/3 všech pracujících (v ČR asi 44 žen ze 100 pracuje); rovnoprávnost
- ZP upraví pracovní podmínky žen s ohledem na **2 faktory**:
 - a) **biologický** – fyziologické zvláštnosti (některé práce jsou fyzicky nepřiměřené)
 - b) **společenský** – na ženách spočívá péče o děti a domácnost

Zákaz některých prací a převedení na jinou práci:

- a) práce zakázané všem ženám – pod zemí při těžbě nerostů a ražení tunelů a štol
 - b) práce zakázané těhotným ženám, těm, které kojí a matkám do konce 9. měsíce po porodu
 - práce ohrožující mateřství
 - práce uvedené ve vyhlášce ministerstva zdravotnictví
 - práce, pro které nejsou podle lékařského posudku způsobilé
 - práce přesčas (těhotné a do 1 roku dítěte)
- povinnost zaměstnavatele převést na jinou vhodnou práci pokud by měla nižší mzdu, náleží vyrovnávací příspěvek z prostředků nemocenského pojištění + povinnost vyhovět žádosti takové ženy, která pracuje v noci a převést ji na denní práci

Další oprávnění těhotných a pečujících o děti

- zákaz práce přesčas pro těhotné a pečující (i muže) o dítě do 1 roku
- pracovní cesty – těhotné a pečující o dítě do 8 let lze vyslat jen se souhlasem
- platí i pro osamělé do 15-ti let věku dítěte
- povinnost ZL přihlížet k potřebám zaměstnance při zařazování do směn; pokud požádá ten, kdo pečuje o dítě do 15-ti let nebo osobu bezmocnou, těhotná, o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu, je zaměstnavatel povinen vyhovět, pokud tomu nebrání provozní důvody
- přestávky na kojení – do konce jednoho roku dítěte dvě půlhodinové, v dalších 3 měsících jedna půlhodinová (pokud pracuje kratší dobu, ale alespoň polovinu pracovní doby, pak jen jedna půlhodinová do konce jednoho roku dítěte)

Ochrana pp těhotných a pečujících o děti

- výpověď lze dát jen výjimečně - pokud se ruší nebo přemísťuje ZL
- okamžitě zrušit pp nesmí

A. Zvláštní pracovní podmínky mladistvých

= soubor práv mladistvých na jedné straně a soubor povinností na straně ZL nebo státních orgánů, jejichž účelem je zajistit rozvoj tělesných a duševních schopností v PPV

- **mladistvý** = mladší 18-ti let (vláda může někde rozšířit až na 21 let)
- rozhodující jsou **2 faktory**:
 - a) **biologický** – nepřetěžovat mladé lidi pracemi, které by mohly ohrozit jejich organismus
 - b) **společenský** – mladý člověk nemá dostatečné zkušenosti
- **povinnosti ZL vůči mladistvým**
 - a) **podmínky pro rozvoj**
 - b) **lékařská péče** - vyšetření před nástupem do práce + dle potřeby (min 1 ročně)
 - c) **délka pracovní doby** – nesmí překročit 40 hodin/týdně, směna 8 hodin
 - d) **vést seznam**

Zákazy zaměstnávání mladistvých některými pracemi

- **zákaz práce přesčas**
- **zákaz noční práce** (x starší 16-ti let, nesmí přesáhnout 1 hod., musí navazovat na denní práci)
- **zákaz práce pod zemí**
- **zákaz prací, které jsou nepřiměřené, nebezpečné, škodlivé zdraví** - stanoví ministerstvo
- **zákaz prací, kde jsou vystaveni nebezpečí úrazu**

A. Zvláštní pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením

- zohlednění zdravotního postižení jako funkční poruchy zdravotního stavu odpovídá mezinárodně uznávaným hlediskům, stejně jako zvýšená pomoc a péče pro ně
- **osoby zdravotně postižené** = ty, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány za:
 - invalidní
 - zdravotně znevýhodněné (rozhoduje úřad práce) – funkční porucha zdravotního stavu, při které je zachována schopnost vykonávat soustavné zaměstnání, ale možnost být nebo zůstat pracovním začleněn, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci jsou omezeny
- takové osoby mají **právo na pracovní rehabilitaci**
= souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání, kterou zabezpečují na žádost osoby úřady práce, také hradí náklady)
- zahrnuje – poradenskou činnost, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání
- zaměstnavateli, který provádí na pracovišti přípravu osob k práci, může úřad práce hradit náklady

Snaha hmotně stimulovat ZL

- **chráněná pracovní místa** = vytvořené na základě dohody s ÚP pro osoby se zdravotním postižením
 - příspěvek na vytvoření může činit až 8x (pro osobu s těžkým zdravotním postižením až 12x) průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí
- **chráněná pracovní dílna** = pracoviště vymezené na základě dohody s úřadem práce přizpůsobené pro zdravotně postižené
 - zaměstnat min 60% postižených; příspěvek 8x (12x)

- **příspěvek na podporu zaměstnávání postižených osob** pro ZL, který zaměstnává více než 50% zdravotně postižených z celkového počtu ZC

povinnosti ZL (oznamovací, informační vůči úřadu práce, spolupráce s úřadem při pracovní rehabilitaci, evidenční povinnost)

- povinný podíl osob se zdravotním postižením (týká se zaměstnavatele, kteří mají víc jak 25 ZC) – 4%
 - buď je sami zaměstnají
 - nebo odebírají výrobky od ZL, kteří zaměstnávají více jak 50% zdravotně postižených
 - nebo odvod do státního rozpočtu

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- vychází ze zásad respektujících oprávněné zájmy ZC a ZL

- potřeba zajistit ZC, který svědomitě plní povinnosti, **stabilitu zaměstnání**
- umožnit, aby ZC, pokud **nechce v pp setrvávat, pp skončil**
- **umožnit ZL rozvázat pp s těmi ZC, které nepotřebuje** nebo s těmi, kteří **porušují povinnosti**

- právní **záruky před neodůvodněným jednostranným rozvázáním pp ze strany ZL:**

- a) ZL může proti vůli ZC rozvázat pp **z důvodů v ZP taxativně uvedených** (jinak neplatné)
- b) ZL **nemůže** (s výjimkami) rozvázat pp **v tzv. ochranné době** (= doba, ve které se nachází ZC a kdy má složitější podmínky např. dočasná pracovní neschopnost, těhotenství)

- zánik pp neznamená, že zanikají všechna práva a povinnosti

- **způsoby skončení pp** – shodný cíl = skončení pp, ale i tak jsou mezi nimi rozdíly

a) **právní úkony účastníků** (dvoustranné a jednostranné)

1. dohoda o rozvázání pp
2. výpověď
3. okamžité zrušení pp
4. zrušení pp ve zkušební době

b) **právní události**

1. smrt ZC

- **peněžitá práva ZC vůči ZL** – přechází do výše 3x platu na nástupce

- **práva ZL vůči ZC zanikají** s výjimkou

- práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto
- práv, která byla uznána co do důvodu a výše
- těch, kde škoda byla způsobena úmyslně

2. smrt ZL

- pp zásadně zaniká (výjimka – případy pokračování živnosti)

3. uplynutí doby

- jen v případě, že šlo o pp na dobu určitou

- pokud bylo sjednáno na určité práce, končí skončením těchto prací (ZL musí upozornit včas – 3 dny předem, jde jen o pořádkovou lhůtu)

4. dosažení určité věkové hranice (nemá vliv na skončení pp)

c) **úřední rozhodnutí**

- týká se cizinců nebo osob bez státní příslušnosti (př.: dnem, kdy má dojít ke zrušení pobytu)

skončení pp založeného jmenováním odvoláním ani vzdáním se funkce pp nekončí! - jen změna druhu vykonávané práce

Hromadné propouštění a povinnosti zaměstnavatele

= skončení pp v období 30-ti kalendářních dnů na základě výpovědi daných ZL důvodů organizačních změn

- počet ZC se řídí velikostí ZL a počtem propouštěných ZC
 - nejméně 10 propouštěných u ZL, který má 20-100 ZC
 - 10% ZC u ZL, který má 101-300 ZC
 - 30 ZC u ZL, který má nad 300 ZC

- **ZL vznikají povinnosti** (cílem je zabránit negativním následkům a připravit na to úřad práce)

- nejpozději 30 dnů předem **informovat OO** či radu ZC (předejít a zmírnit nepříznivé následky) x pokud není, povinnost vůči každému ZC, kterého chce propustit
- **informovat úřad práce**

Povinnosti zaměstnavatele při skončení pp:

a) **pracovní posudek** – povinnost vydat na požádání, uvádí se hodnocení práce, to, co má vztah k výkonu práce, neměly by být údaje osobního rázu (to, co se netýká výkonu práce)

- pokud ZC nesouhlasí s obsahem – může se domáhat do 3 měsíců u soudu, aby je zaměstnavatel přiměřeně upravil

b) **potvrzení o zaměstnání** (označováno „zápočtový list“)

- povinnost vydat bez požádání
- údaje o zaměstnání, druhu konaných prací a dosažené kvalifikace

c) **odstupné**

= **jednorázové, odškodnění za ztrátu zaměstnání bez zavinění**

- přísluší ZC, se kterými byl rozvázn pp z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d)
- forma skončení pp není rozhodná x rozhodující je, že končí dle § 52 písm. a) až d)
 - organizační důvody (ruší se, přemístění, nadbytečný)- odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku
 - nesmí konat dosavadní práci pro zdravotní důvody - nejméně dvanásobek průměrného výdělku

- na odstupné je právní nárok, odstupné může být domluveno i vyšší (lze vázat na podmínku doby, kterou u ZL pracoval), může být poskytnuto i z jiných důvodů
- vyplácí se po skončení pp v nejbližším výplatním termínu x ale lze se domluvit, že bude poskytnuto v den skončení pp

Neplatné rozvázání pracovního poměru a právní následky

- neplatnost může být **uplatněna jen účastníky** pp;
- může ji uplatnit ZC i ZL v prekluzivní lhůtě **2 měsíců** ode dne, kdy měl pp rozvázáním skončit
- ZP poskytuje **ochranu** v případě neplatného rozvázání pp - ten, vůči němuž je pp neplatně rozvázn má možnost rozhodnout se, **zda bude trvat na pokračování:**
- tyto spory řeší **civilní senáty obecných soudů - KS**
- **neplatné rozvázání pp:**

a) **ZL** – pokud dal neplatnou výpověď nebo zrušil neplatně pp okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li ZC písemně, že trvá na pokračování, jeho pp trvá i nadále a ZL je povinen poskytnout mu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku

b) **ZC** – pokud dal neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně pp okamžitě nebo ve zkušební době a ZL mu písemně oznámí, že trvá na tom, aby pokračoval, pak pp trvá

1. DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

= jediný **dvoustranný** PÚ, jeho důsledkem je skončení pp

- např. „žádám Vás o rozvázání pp dohodou“, „navrhuji Vám rozvázání pp dohodou“
- **shodný projev vůle** ZC a ZL
 - o skončení pp
 - o tom, kterým dnem má skončit
- **podstatnou náležitostí** je **den skončení** pp (musí být bez pochybností)
- dohoda se považuje za **uzavřenou**, pokud druhá strana v dané **lhůtě** souhlasila
- pp končí **dnem sjednaným** v dohodě
- dohoda musí být vždy **písemná, jinak je neplatná**

2. VÝPOVĚĎ

= **jednostranný** PÚ, jehož důsledkem je skončení pp po uplynutí **výpovědní doby**

= projev **vůle jedné strany** pp skončit, vůle druhé strany je právně irelevantní

- např. „oznamuji Vám, že dávám výpověď z pp“, „dávám výpověď z pp“
- charakteristická je skutečnost, že pp nekončí hned, ale až po uplynutí výpovědní doby
- **písemná pod sankcí neplatnosti**
- musí být doručena pod sankcí neplatnosti účinky nastávají doručením (i běh výpovědní doby)
 - **ZC zpravidla doručuje** tak, že ji osobně předá v místě sídla ZL
 - **ZL zpravidla se doručuje** na pracovišti, do bytu, prostřednictvím sítě či elektronických komunikací (podmínkou je předchozí písemná dohoda o předávání zpráv tímto způsobem a jejich podepisování elektronickým podpisem), doručuje do vlastních rukou, **fikce doručení** (10. den)
- **výpovědní doba** = časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu vůle účastníka pp do okamžiku skončení pp
- **dělení:**
 - a) **výpověď daná ZC** – volnější režim, z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu
 - b) **výpověď daná ZL** – řada podmínek, jejichž účelem je chránit ZC
 - skupiny důvodů:
 - **organizační** – § 52 písm. a)-c) ZP
 - **ruší-li se zaměstnavatel** nebo jeho část,
 - **přemísťuje-li se zaměstnavatel** nebo jeho část,
 - stane-li se **zaměstnanec nadbytečným** vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
 - **dlouhodobé zdravotní důvody na straně ZC** - § 52 písm. d) a e) ZP

- nesmí-li zaměstnanec 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,
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost
- **nesplňování stanovených předpokladů/požadavků pro výkon práce** - § 52 písm. f) ZP –
 - předpoklady = stanovené právními předpisy (jako lékař je přijat ten, kdo vystudoval LF, řidič musí mít řidičské oprávnění)
 - požadavky = zpravidla se jedná i o charakterové vlastnosti, které jsou pro výkon práce nezbytné, stanovené např. vnitřním předpisem, nebo jsou pro danou práci obvyklé (na řídicí funkci musí mít řídicí schopnosti)
 - nutno v posledních 12 měsících zaměstnance vyzvat, aby nedostatky odstranil
- **důvody pro okamžité zrušení, závažné či soustavné méně závažné porušování povinností** - § 52 písm. g) ZP
 - ZC musí být v posledních 6-ti měsících upozorněn
 - „soustavné porušování“ vychází z TP, alespoň 3x;
 - „méně závažné porušení“ např. pozdní příchod do zaměstnání
- subjektivní lhůta 2 měsíců, objektivní lhůta 1 rok (obě prekluzivní)
- i odůvodněná výpověď se někdy může stát sociálně nežádoucí

ochranná doba

- ZC je **uznán dočasně práce neschopným**, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování
 - **při výkonu vojenského cvičení** nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
 - **v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,**
 - **v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou** nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
 - **v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci**
- může se stát, že výpověď byla dána před uplynutím ochranné doby, ale její lhůta dopadla na ochrannou dobu – ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává, pp skončí až po uplynutí příslušné doby po skončení ochranné doby (pokud ZC na prodloužení netrvá, nemusí být)

X

výjimka - § 54 (problém na straně ZL = organizační důvody výpovědi) – lze dát výpověď v ochranné době

+ specifická ochrana pro poslance a senátory – ZL s nimi nemůže rozvázat pp nebo jiný poměr (jen se souhlasem předsedy komory)

3. OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

= **jednostranný PÚ**, směřující ke skončení pp okamžikem doručení písemného vyhotovení

- mimořádné následky – končí okamžitě
- pod sankcí neplatnosti **písemné a doručené** druhé straně
- musí být vymezen důvod skončení
- taxativně stanoveno, kdy k němu může ZC nebo ZL přistoupit
- **ZC může okamžitě zrušit:**
 - a) podle lékařského posudku **nemůže vykonávat práci bez vážného poškození zdraví** a ZL ho do 15-ti dnů nepřevodil na jinou vhodnou práci
 - b) pokud mu **ZL nevyplatil mzdu** nebo jakoukoliv část do 15-ti dnů po uplynutí splatnosti
- **ZL může okamžitě zrušit:**
 - a) trest odnětí svobody na 1 rok nebo TČ při plnění pracovních úkolů (6 měsíců)
 - b) ZC porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem
 - nelze s těhotnou, na mateřské, na rodičovské dovolené (lze ale rozvázat výpověď x výjimka – mateřská po dobu oprávněnou, nelze dát ani výpověď)
- pouze v subjektivní lhůtě 2 měsíců od doby, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dověděl, nejpozději do objektivní lhůty 1 rok

ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU

= kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti

- znakem je vynutitelnost
- odpovědnost přináší nepříznivé důsledky
- vzniká nový odpovědnostní vztah
- **rysy PPO:**
 - a) jde o vztah odvozený – vzniká, jen pokud existuje PPV
 - b) vztah relativně samostatný – v další existenci je na PPV nezávislý
 - c) u odpovědnosti za škodu - ZC odpovídá výlučně za zavinění; ZC odpovídá jen za skutečnou škodu; rozsah ZC škody je mnohdy omezen
- **druhy PPO:**
 - hmotná (odpovědnost za škodu, další druhy) x jiná než hmotná
 - závazková (zaplatit smluvní pokutu) x mimozávazková
 - za zavinění (na straně ZC) x bez zavinění (na straně ZL při odpovědnosti za škodu)
 - členění v učebnici:
 - a) **hmotná**
 - odpovědnost za škodu
 - odpovědnost za prodlení
 - smluvní pokuta
 - odpovědnost zaměstnavatele za protiprávní převedení zaměstnance na jinou práci
 - povinnost ZL poskytnout ZC náhradu mzdy při neplatném rozvázání pp
 - odstupné při okamžitém zrušení zaměstnancem
 - b) **jiná než hmotná**
 - c) **odpovědnost realizovaná jinými orgány než účastníky PPV**

Odpovědnost zaměstnance za škodu

- **funkce odpovědnosti za škodu:**

- a) preventivně výchovná (předcházení škodám)
- b) reparační (odčinit škodu na majetku) a satisfakční (u újmy na zdraví)
- c) sankční (postih za porušení povinnosti)

škoda v PPV = majetková újma vyčíslitelná v penězích a újmy na zdraví a odčinění fyzické bolesti

- dělení:
 - a) **skutečná škoda** = zmenšení existující hodnoty věci či majetku; u ZC též ušlý výdělek
 - b) **jiná škoda** (ušlý zisk) = poškozený nemohl majetek rozmnožit
- hradí se v penězích nebo uvedením v předešlý stav

- odpovědnost v PPV nastupuje **jen v případech, kdy ke škodě**

- **došlo při plnění pracovních úkolů** (výkon pracovních povinností, činnost vykonávaná na příkaz ZL nebo pracovní cesta, činnost konaná na podnět odborů pro ZL, činnost z vlastní iniciativy, pokud k ní nepotřebuje oprávnění, dobrovolná výpomoc organizovaná ZL)
- nebo v **přímé souvislosti s ním** (úkony potřebné k výkonu práce, úkony obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po skončení x ne – cesta do zaměstnání a zpět, stravování, ošetření, ani cesta tam, pokud to není v objektu ZL)
- x pokud ne, pak by mohlo jít o OP odpovědnost (např.: při excesu)

= subjektivní odpovědnost; omezený rozsah odpovědnosti; pokud ji zavinil i zaměstnavatel, pak se odpovědnost zaměstnance poměrně omezí

Druhy

a) **obecná odpovědnost**

- předpokladem:
 - vznik škody na straně zaměstnavatele
 - porušení právních povinností
 - příčinná souvislost
 - zavinění zaměstnance
- pokud odpovídá **několik zaměstnanců** – pak podle míry zavinění (dělená odpovědnost)
- **neodpovídá** za škodu, kterou způsobil při odvrácení škody
- výše náhrady škody způsobené **z nedbalosti je omezená** – nesmí přesáhnou **4,5 násobek** průměrného měsíčního výdělku (neplatí, pokud způsobena v opilosti, nebo pod drogami)
- soud může náhradu škody přiměřeně snížit

b) **odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody**

- předpokladem:
 - vznik škody na straně zaměstnavatele
 - porušení prevenční povinnosti upozornit na hrozící škodu / zakročít
 - příčinná souvislost
 - zavinění zaměstnance
 - skutečnost, že škodu není možno uhradit jinak
- výše nesmí přesáhnout **3 násobek** průměrného měsíčního výdělku
- preventivní, v praxi se téměř nepoužívá

c) **odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**

- předpokladem:
 - vznik škody ve formě schodku na svěřených hodnotách
 - písemná **dohoda o hmotné odpovědnosti** s ZC starším 18 let (jinak neplatná)
 - zavinění zaměstnance, které je ale presumováno
- **individuální odpovědnost** (s 1 zaměstnancem)
- **kolektivní** (více zaměstnanců, odpovídají solidárně, ale vzhledem k výkonu funkce)
- od dohody o hmotné odpovědnosti lze odstoupit (pokud je převáděn na jinou práci, pokud zaměstnavatel neodstraní závady, které brání nakládat s hodnotami)
- zaniká dnem skončení pp nebo dnem, kdy bylo odstoupení doručeno ZL
- realizuje se **jen, když některé hodnoty chybí**, pokud bylo zboží poškozeno nebo zničeno, pak ne! (obecná odpovědnost)

- zaměstnavatel je povinen vytvořit podmínky pro plnění dohody a nesmí přenášet riziko na zaměstnance
- **náhrada škody:**
 - u individuální – v plné výši (bez max. limitu)
 - u společné – určí se podle poměru hrubých výdělků, výdělek vedoucího a jeho zástupce se započítává 2x; výše nesmí (s výjimkou vedoucího) přesáhnout průměrný měsíční výdělek; pokud se neuhradí celá část, pak doplácí vedoucí
 - soud může náhradu přiměřeně snížit

d) **odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů**

- předpokladem
 - vznik škody
 - písemné potvrzení o převzetí svěřeného předmětu
 - zavinění, které se presumuje
- škoda se hradí **v plné výši**
- předměty, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, mohou být svěřeny jen na základě **dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů** (písemně, 18 let – jinak neplatnost)
- výši požadované náhrady určí ZL; pokud ZC uzná závazek zaplatit, pak se musí dohodnout písemně; ZL je povinen projednat to s odbory

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

- převládá **funkce reparační** - nahradit ZC škodu, kterou utrpěl
- vždy **objektivní odpovědnost**
- o ZL nelze vždy mluvit jako o škůdci, sám škodu vůbec nemusel způsobit; odpovídá i v případě, kdy neporušil žádnou povinnost
- **hradí skutečnou škodu** – v penězích nebo uvedením v předešlý stav; pokud šlo o škodu způsobenou úmyslně, pak i náhrada jiné škody
- pokud ZL prokáže, že škodu **zavinil také ZC**, jeho odpovědnost se omezí
- ZL, který vyplatil náhradu škody, má nárok požadovat ji po tom, kdo ji způsobil

Druhy

a) **obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu**

- předpokladem
 - vznik škody na straně ZC
 - porušení právních povinností ze strany kohokoliv
 - příčinná souvislost
- zaměstnavatel odpovídá i tehdy, kdy škoda vznikla mimo plnění pracovních úkolů, pokud ji způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem
- vyňaty škody na dopravním prostředku, kterého zaměstnanec užívá k plnění úkolů, bez souhlasu

b) **odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání**

- jde o **odpovědnost za výsledek** (předpokladem není porušení právní povinnosti)

- předpokladem:
 - škoda na straně ZC (popř. pozůstalých)
 - pracovní úraz nebo nemoc z povolání
 - **pracovní úraz** = porušení zdraví, které bylo způsobeno při plnění pracovních úkolů nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů; též úraz, který utrpěl pro plnění pracovních úkolů
 - **nemoci z povolání** stanoví příloha nařízení vlády č. 290/1995 Sb.
 - příčinná souvislost
- za škodu vzniklou úrazem odpovídá ZL
- za nemoc z povolání ZL, u něhož pracoval před jejím zjištěním v pp a za podmínek za nichž vzniká nemoc z povolání
- ZP uvádí taxativně případy, kdy se lze **odpovědnosti zprostit**:

- a) **zcela**, pokud prokáže, že
 - škoda byla způsobena tím, že zaměstnanec svým zaviněním porušil předpisy
 - škodu si přivodil zaměstnanec opilostí nebo návykovou látkou
- b) **zčásti**, pokud prokáže, že:
 - zaměstnanec porušil předpisy a toto porušení bylo jednou z příčin škody
 - jednou z příčin bylo opilství nebo požití návykové látky
 - škoda vznikla proto, že si zaměstnanec nepočíнал způsobem obvyklým

x **zprostit se nelze**, pokud zaměstnanec utrpěl úraz při odvracení škody nebo nebezpečí

- zaměstnavatel je povinen **poskytnout** zaměstnanci **náhradu za**:

- a) **ztrátu výdělku** – po dobu pracovní neschopnosti a po jejím skončení (nejdéle do 65 let nebo do starobního důchodu), při uznání invalidity
- b) bolest a ztížení společenského uplatnění
- c) účelně vynaložené náklady na léčení
- d) věcnou škodu

- **pokud** zaměstnanec **zemřel, je zaměstnavatel povinen** poskytnout:

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů
- b) **náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem**
- c) **náhradu nákladů na výživu pozůstalých**
- d) **jednorázové odškodnění** (nezaopatřenému dítěti 240 000 Kč, manželovi a rodičům, pokud žijí ve společné domácnosti v úhrnné výši 240 000 Kč)
- e) **náhradu věcné škody**

c) **odpovědnost za škodu na odložených věcech**

- odpovídá za škodu na věcech, které zaměstnanec **obvykle do práce nosí** a které si odložil
- za věci, které se **do práce obvykle nenosí**, odpovídá do výše 10 000 Kč
- x výjimka
 - pokud by byla škoda úmyslně způsobena jiným zaměstnancem
 - věc převzatou do úschovy – v plné výši
- nárok na náhradu zanikne, pokud není uplatněn do 15 dnů

d) **odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnancem při odvracení škody**

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

1. Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

= dvoustranný právní úkon, který zakládá PPV, v něm zaměstnanec koná závislou činnost druhově určenou pro zaměstnavatele za odměnu, přičemž rozsah této práce je omezen

- lze ji uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin

- není možné **vykonávat práci** v rozsahu překračujícím v průměru **polovinu stanovené týdenní pracovní doby** (průměr 20 hodin týdně)

- náležitosti:

- **písemná**; jedno vyhotovení dát ZC

- musí obsahovat:

a) **sjednanou práci** – musí mít charakter závislé druhově určené opakující se práce

b) **sjednaný rozsah pracovní doby**

c) **dobu, na kterou se uzavírá** – na dobu určitou i neurčitou

- ZP dále uvádí, že výše odměny z dohody o pracovní činnosti a podmínky pro její poskytování se sjednávají v této dohodě, a proto i ujednání o výši odměny zřejmě je podstatnou náležitostí dohody – nutno respektovat i minimální mzdu

- DPČ bez podstatných náležitostí bude absolutně neplatná x pokud by ale zaměstnanec pro zaměstnavatele pracoval, je třeba zjistit, jestli nevznikl pp (ten nevyžaduje písemnou smlouvu)

- v DPČ **možné sjednat právo na dovolenou a osobní překážky v práci**; ze zákona se poskytuje mateřská a rodičovská; jiné důležité osobní překážky v práci je třeba sjednat

- u DPČ však neplatí pravidla z právní úpravy pp, pokud jde o

a) převedení na jinou práci a přeložení,

b) dočasné přidělení,

c) odstupné,

d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,

e) překážky v práci na straně zaměstnance,

f) dovolenou,

g) skončení pracovního poměru,

h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a

i) cestovní náhrady.

- **skončení PPV založeného DPČ**

- **dohoda** – končí ke dni v ní sjednaném

- **výpověď** – uplynutím 15-ti denní lhůty od doručení; z jakéhokoliv důvodu i bez důvodu

- **okamžité zrušení** – jen pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pp

- také **uplynutím doby, smrtí zaměstnance**

2. Dohoda o provedení práce (DPP)

- na rozdíl od DPČ nebo pracovního poměru, které jsou uzavírány zpravidla na delší dobu, ať určitou nebo neurčitou, má spíše **jednorázový charakter**; obvykle jde o splnění ojedinelého, nárazového úkolu.

- vhodná zejména, jestliže splnění určitého pracovního úkolu není možno zajistit (kmenovými) zaměstnanci v rámci plnění jejich (běžných) povinností vyplývajících z pracovního poměru nebo jestliže sjednání dohody vyžaduje zvláštní povaha takového úkolu

- maximálně na **300 hodin**/kalendářní rok (započítávají se do toho všechny dohody s daným zaměstnavatelem v daném roce)

- **náležitosti:**

- nepožaduje se písemná forma

- musí být dle ZP uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá

- obsah ponechán na vůli stran, asi by měla obsahovat:

- **vymezení práce** – může být vymezena individuálně nebo druhově

- **sjednanou odměnu** – závisí na vůli stran, nesmí jít pod MM

- **rozsah práce** – počet hodin a doba, v níž má být vykonána

• **skončení vztahu založeného DPP**

- závisí na podmínkách sjednaných dohodou; ze zákona **dohodou** nebo **splněním**

ZAMĚSTNANOST

Právo na práci a zabezpečení v nezaměstnanosti

- **právo na práci** jako jedno ze základních sociálních práv občanů
 - a) mezinárodní dokumenty - Všeobecná deklarace LP ; MPoHSKP (1966)
 - b) úmluvy a doporučení MOP - o opatřeních při nezaměstnanosti, o zprostředkování práce
 - *Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti* (1964)
 - **práci pro všechny**, kteří mohou pracovat a práci hledají
 - aby práce byla co **nejproduktivnější**
 - svobodnou **volbu zaměstnání**
 - c) komunitární právo
 - *Sociální charta ES* (1989) – princip volného pohybu osob
 - d) naše úprava
 - právo na práci zaručuje čl. 26 LZPS; rovné zacházení; zákaz diskriminace
 - **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**
 - harmonizace
 - + úprava 2 dosud neregulovaných oblastí
 - agentury
 - ochrana dětí při výkonu umělecké, kulturní a sportovní činnosti
 - státní správu vykonává MPSV a úřady práce (dále ZL, odbory, územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením)
 - MPSV- řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti
 - ÚP
 - vykonávají státní správu v jednotlivých obvodech
 - ukládají pokuty
 - provádí zprostředkování zaměstnání, poradenské a informační služby
 - poskytují příspěvek v nezaměstnanosti
 - vedou evidenci volných pracovních míst

Právo na zaměstnání

- **§ 10** ZoZ - právo FO, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v PPV, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb s tím souvisejících
- **právem na zaměstnání** se rozumí právo na:
 - a) **zprostředkování** pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání
 - b) **podporu v nezaměstnanosti** v případě, kdy zaměstnání nebylo zajištěno
- právo na zaměstnání je
 - objektivně podmíněno **možností FO pracovat** (pracovněprávní způsobilost = fyzická a duševní schopnost pracovat a brát na sebe povinnosti vyplývající z funkce; vzniká dosažením věku; osoba může být uznána za nezpůsobilou dle OZ, ale může být práce schopná a pak má právo na práci)
 - subjektivně určeno **zájmem FO o práci**

- **omezení** práva na práci je možné jen vyslovením trestu zákazu činnosti v souvislosti se spácháním TČ, jen na dobu určitou
- primárně právo na zabezpečení **vhodného zaměstnání**
 - **rekvalifikace**
 - **podpora v nezaměstnanosti** má být krajním řešením (náhradní plnění)
- právo svobodné volby zaměstnání (pracovněpr. vztah může vzniknout jen se souhlasem)
- právo vykonávat zaměstnání v ČR i zahraničí (x neodpovídá povinnost státu to zabezpečit)

Zprostředkování zaměstnání

= vyhledání zaměstnání pro FO, která se o práci uchází a vyhledání ZC pro ZL, který hledá nové pracovní síly; též poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí; také agenturní zaměstnávání

- **zaměstnání mohou zprostředkovat:**

a) úřady práce

- bezplatné **zprostředkování vhodného zaměstnání** pro FO (úřad práce v místě bydliště)
- součástí je i **informační a poradenská činnost** (kterýkoliv úřad práce)
- určité povinnosti má i ZL – do 10 dnů oznámit volná pracovní místa, nejpozději do 10 dnů oznámit jejich obsazení a další skutečnosti
- FO si může zabezpečit zaměstnání u úřadu práce jako:
 - 1. zájemce - FO, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání (vedení v evidenci se ukončí na žádost zájemce nebo pokud neposkytuje součinnost)
 - 2. uchazeč - FO, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání a při splnění podmínek je úřadem zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání
- **podmínka:**
 - ne v PPV
 - služebním poměru
 - OSVČ
 - nepřipravuje se na povolání
 - x nevádí, pokud je činnost vykonávána v rozsahu kratším, než 1/2 týdenní pracovní doby a výdělek nižší, než 1/2 MM
 - **nemůže se stát osoba** např.: osoba dočasně práce neschopná, v plném invalidním důchodu, ve vazbě atd.
 - **důvody k vyřazení z evidence** (např. vykonává nelegální práci, odmítne nastoupit na rekvalifikaci, odmítne se podrobit lékařské prohlídce atd.)
 - zvýšená péče se věnuje těm, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě atp. potřebují

b) agentury práce

= FO nebo PO, které mají od MPSV povolení ke zprostředkování zaměstnání

- mohou provádět na území ČR, z území ČR do zahraničí nebo ze zahraničí na území ČR
- mohou provádět za úhradu (nemůže být požadována po FO, pro kterou je zaměstnání zprostředkováno)
- zprostředkováním se rozumí i uzavření pp nebo dohody mezi FO a agenturou práce (AP) za účelem výkonu práce pro jinou osobu (uživatel)
- AP může ZC přidělit k uživateli na základě písemné dohody o dočasném přidělení

- vytvoření trojstranného vztahu mezi AP – ZC, AP – uživatelem

Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci

- **nárok** na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci mají **uchazeči o zaměstnání**
- a) **nárok na podporu v nezaměstnanosti** má uchazeč, který:
 - a) *vykonával* v délce alespoň 12 měsíců v posledních 3 letech zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (předchozí zaměstnání)
 - b) *požádal* úřad práce o poskytnutí podpory
 - c) *není poživatelem* starobního důchodu
- x nárok nemá uchazeč, který má výsluhový příspěvek, větší než podpora
- náleží **ode dne podání písemné žádosti** (pokud ji podá do 3 dnů po skončení zaměstnání, přízná se podpora již ode dne následujícího po skončení činnosti)
- jen na **podpůrčí dobu** (stanovená podle věku) -
 - do 50 let – 5 měsíců
 - 50 - 55 – 8 měsíců
 - nad 55 – 11 měsíců
- **nárok zaniká** uplynutím podpůrčí doby nebo ukončením vedení či vyřazením z evidence
- b) **nárok na podporu při rekvalifikaci** má uchazeč, který:
 - a) se **účastní** rekvalifikace
 - b) **není poživatelem** starobního důchodu
- **podpory se neposkytují** po dobu poskytování starobního důchodu, dávek nemocenského a vazby
- **výše podpor** se stanoví % sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání
 - **za první 3 měsíce 50%, zbytek 45%**
 - **při rekvalifikaci 60%**
 - omezeno maximální částkou – 0,58 (0,65 u rekvalifikace) násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího roku
- pokud ZC ukončí pp „bez vážného důvodu“ se ZL vlastní výpovědí nebo dohodou, bude pobírat podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu pouze ve výši 45 %.
- vyplacení odstupného znamená odklad vyplacení podpory v nezaměstnanosti. (při obdržení tříměsíčního odstupného bude podpora v nezaměstnanosti vyplácena až od čtvrtého měsíce nezaměstnanosti. Zůstává však zachována délka podpory v nezaměstnanosti)
- po skončení podpůrčí doby (pět, osm nebo jedenáct měsíců) už nezaměstnaný získá jen sociální dávku ve výši životního minima, tedy necelých 3200 korun. Nevykazuje-li požadovanou aktivitu, dostane jen existenční minimum, tedy 2020 korun

Nástroje podpory zaměstnávání

- **aktivní politika zaměstnanosti** = opatření směřující k zajištění max. možné úrovně zaměstnanosti
 - zabezpečována MPSV a úřady práce
 - **cílem:** nalézt FO vhodné zaměstnání a pružně reagovat na potřeby trhu práce

- nástroje, kterými se realizuje:
 - a) rekvalifikace,
 - b) investiční pobídky,
 - c) veřejně prospěšné práce,
 - d) společensky účelná pracovní místa,
 - e) překlenovací příspěvek,
 - f) příspěvek na dopravu zaměstnanců,
 - g) příspěvek na zapracování,
 - h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- součástí je rovněž **poradenství** (účelem je zajištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů FO pro volbu povolání, zprostředkování vhodného zaměstnání)
- také **podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**
- financováno ze státního rozpočtu

Kontrolní činnost v oblasti pracovního práva

- kontrolu můžeme považovat za odvozený PPV; má podobu správního dozoru
 - **dozorčí orgány:**
 - a) **inspekce práce** - zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce; povaha obecného dozorčího orgánu
 - b) **MPSV** = je vrchním dozorovým orgánem; úkolem je **kontrola výkonu státní správy**
 - c) **odborové organizace** - dodržování předpisů o BOZP
 - d) **specializované dozorčí orgány**
 - e) **úřady práce**
 - f) **Úřad pro ochranu osobních údajů**
 - **přestupky a jiné správní delikty**
 - účastníci PPV jsou nuceni k chování v souladu s právem **sankcí:**
 - soukromoprávní – odstoupení, náhrada škody
 - veřejnoprávní – pokuta
 - **Zákon o inspekci práce**
 - inspekce práce je oprávněna uložit pokutu vždy, pokud ZL poruší povinnosti
 - **rozdílení mezi:**
 - a) přestupky – může se dopustit jen FO-ZL, který není podnikatelem
 - zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích - přestupek jako zaviněné jednání
 - b) jinými správními delikty – zákon č. 500/2004 Sb. správní řád – nevyžaduje zavinění
 - sankcí je pokuta od 200 000 do 2 mil. Kč
 - **Zákon o zaměstnanosti**
 - ZL je povinen do 10 dnů **oznámit volná pracovní místa** - pokuta až 500 000 Kč
 - za přestupek odpovídá FO, pokud není podnikatel
 - za správní delikt ZL-PO nebo ZL-FO pokud to bylo v souvislosti s podnikáním
 - postih ZL i ZL - cizince za **nelegální práci**
 - při určení výše pokuty se přihledne k závažnosti deliktu, způsobu spáchání, následkům a okolnostem, za nichž byl spáchán

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Miroslav BĚLINA: *Pracovní právo*, 5. vyd. 2010, C. H. BECK, ISBN 978-80-7400-405-6
- Miroslav BĚLINA a kol.: *Pracovní právo*, 4. vyd. 2010, C. H. BECK, ISBN 978-80-7400-186-4
- Miroslav BĚLINA a kol.: *Zákoník práce – komentář*. 2. vyd. 2010, C. H. BECK, ISBN 9788074003172
- Petr HŮRKA: *Pracovní právo*. Aleš Čeněk Plzeň 2011, ISBN 978-80-7380-316-2
- Petr HŮRKA a kol.: *Pracovní právo v bodech s příklady*. Wolters Kluwer 2011, ISBN 978-80-7357-846-6
- Petr HŮRKA, Petr BEZOUŠKA, Jakub MORÁVEK a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku 2012*, ANAG 2012 ISBN 978-80-7263-727-0
- Jaroslav JAKOUBKA, Pavla HLOUŠKOVÁ a kol.: *Zákoník práce s komentářem 2012*, ANAG 2012, ISBN 978-80-7263-713-3
- Margerita VYSOKAJOVÁ , Bohuslav KAHLE , Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK: *Zákoník práce – Komentář*, Wolters Kluwer, ISBN 978-80-7357-723-0
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy
- Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech ZC ve veřejných službách a správě
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

SEZNAM ZKRATEK

| | |
|------|--------------------------------------|
| AP | agentura práce |
| DPČ | dohoda o pracovní činnosti |
| DPP | dohoda o provedení práce |
| ES | Evropské společenství |
| FO | fyzická osoba |
| h | hodina |
| LZPS | Listina Základních práv a svobod |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| PO | právní osoba |
| pp | pracovní poměr |
| PPV | pracovněprávní vztahy |
| PS | pracovní smlouva |
| t | týden |
| Ú | Ústava ČR |
| ÚP | úřad práce |
| ZC | zaměstnanec |
| ZL | zaměstnavatel |
| ZoZ | zákon o zaměstnanosti |
| ZP | zákoník práce |