


Zaměstnanecský vztah jako psychologický a právní problém





Je zaměstnanec totéž co
pracovník?

Pojmy zaměstnanec a pracovník

- ✦ Nejedná se o synonyma
- ✦ **Zaměstnanec** – na základě pracovní smlouvy
- ✦ **Pracovník** – i jiné druhy smluvního vztahu (DoPP, DoPČ), OSVČ
- ✦ Každý zaměstnanec je pracovníkem, ale nikoli naopak

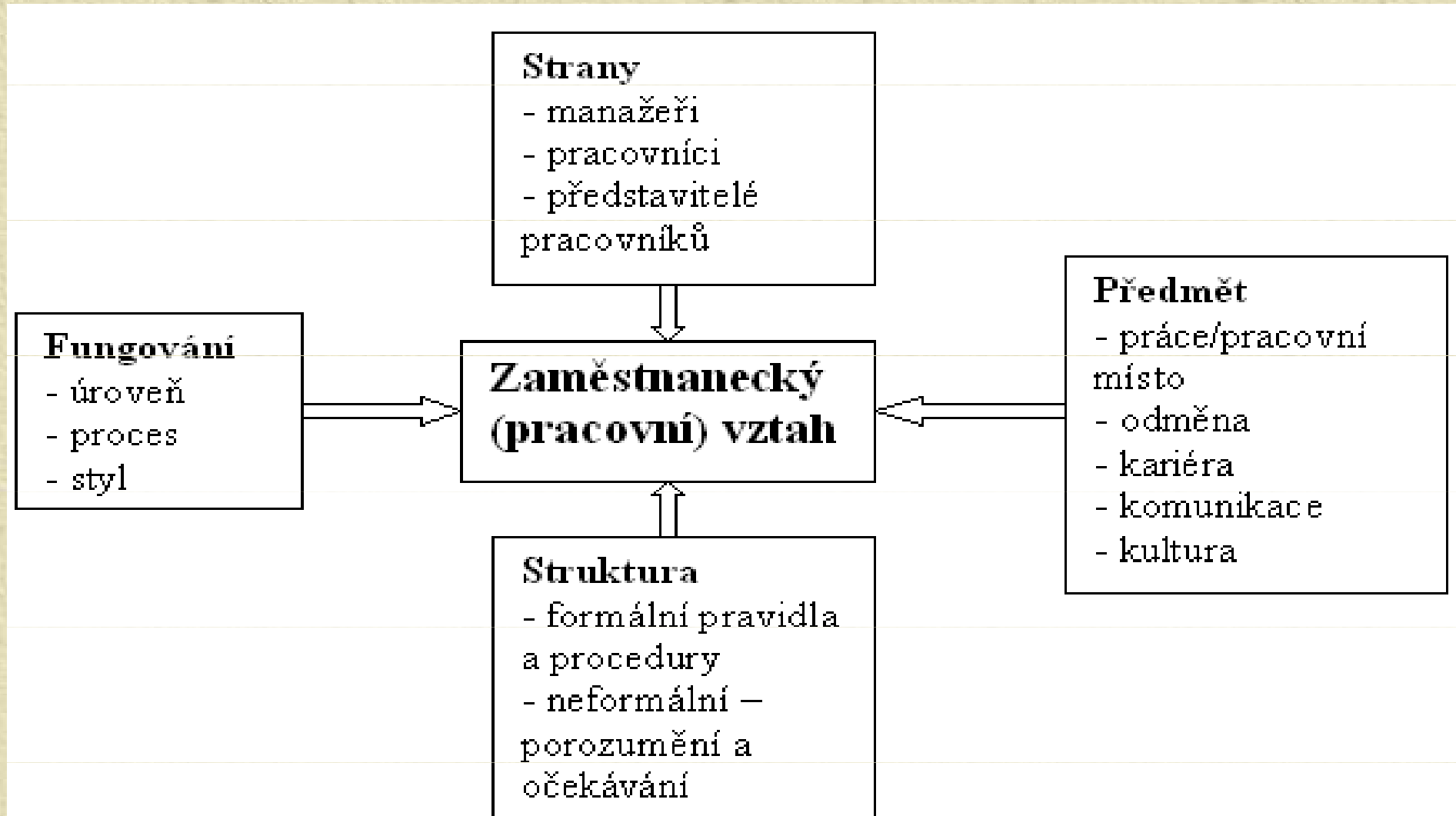
Pracovní vztah

✦ Vztah vznikající mezi pracovníkem a organizací při námezdní práci vykonávané v podmínkách nadřízenosti a podřízenosti

✦ **Základní charakteristiky:**

- úplatnost práce
- výsledky práce náleží zaměstnavateli
- nesymetrický vztah

Dimenze pracovního vztahu



Vztahy pracovník - organizace

Formální – právní stránka

Neformální – sociálně-psychologická stránka

Individuální – např. uzavření prac. smlouvy

Kolektivní – např. kolektivní vyjednávání

Psychologické komponenty pracovního vztahu



- ✦ Vztah k **předmětu a obsahu práce**
- ✦ Vztah k **poskytovateli práce**
- ✦ Vztah k **podmínkám**, v nichž je práce konána
- ✦ Vztah ke **spolupracovníkům**

Interpersonální komponenty vztahu

-
- ✦ Platí pro ni sociálně-psychologické poznatky týkající se interpersonálních vztahů
 - ✦ **Teorie sociální výměny** – jednotlivci do vztahů vstupují a udržují je za účelem dosažení zisku, který jim vztah přináší
 - ✦ Její součástí je tzv. **teorie vzájemné závislosti** (interdependence) (Kelly, Thibaut) – interakce přinášející pozitiva a negativa

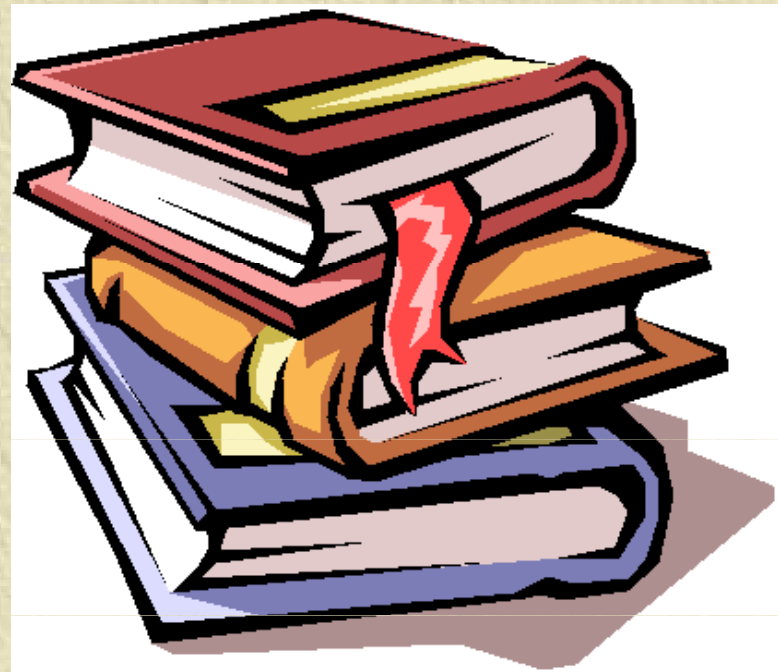
Teorie interdependence – základní vztahové charakteristiky

- ✦ Stupeň závislosti
- ✦ Vzájemnost závislosti
- ✦ Totožnost preferovaných cílů
- ✦ Báze závislosti = stupeň vzájemné kontroly



Řízení pracovního vztahu a důvěra v pracovním vztahu

- ✦ „Nelze řídit důvěru, ale důvěra je výsledkem dobrého řízení“
- ✦ Které prvky mají vliv na budování důvěry v pracovním vztahu?
(brainstorming)
- ✦ Viz Armstrong



Psychologická smlouva

- ✦ Řada recipročních nepsaných očekávání, která existují mezi jednotlivými pracovníky a jejich zaměstnavateli. (Armstrong)
- ✦ Důležité uvědomit si i roli vlastních závazků.
- ✦ **Commitment**
- ✦ **Expectation**

Závazek - commitment

✦ Rusbult, Buunk – závazek je subjektivní stránka prožívání závislosti na partnerovi

✦ **Tři zdroje závazku:**

- úroveň uspokojení vlastních potřeb
(pokud daný vztah uspokojuje potřeby, je to důvod pro jeho zachování)

- neexistence lepších alternativ

- míra investic (hmotných, intelektuálních i emocionálních)

Očekávání – expectations

(viz Armstrong)

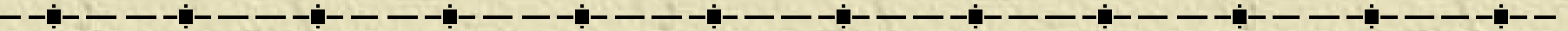


✦ Ze strany pracovníka:

- ✦ Jistota zaměstnání
- ✦ Slušný a spravedlivý způsob zacházení
- ✦ Prostor seberealizace
- ✦ Zapojení do rozhodování a míra vlivu
- ✦ Důvěra v dodržení slibů

Očekávání – expectations

(viz Armstrong)



✠ Ze strany zaměstnavatele:

- ✦ schopnosti
- ✦ úsilí zaměstnance
- ✦ ochota
- ✦ oddanost
- ✦ loajalita

Osobnost a pracovní vztah

✦ **Typologie osobnosti dle C. G. Junga – dotazník MBTI - cvičení**

✦ <http://similarminds.com/jung/enfj.html>

(samozřejmě i pro jiné typy než *enfj*)

✦ Zde si dokonce přečtete, jaká zaměstnání příslušníci jednotlivých typů upřednostňují

✦ **Analýza osobního profilu** – Poradenské centrum MU – součástí je [Analyzování pracovního profilu](#)

<http://www.rect.muni.cz/pcentrum>

Více o MBTI



✦ Čakrt, M.: *Typologie osobnosti pro manažery*. Praha, management Press 1996

Pracovněprávní vztah



Pracovněprávní vztah

- ✦ Nejformálnější složka pracovního vztahu
- ✦ Jeden z různých typů právních vztahů (vedle vztahů např. občanskoprávních a trestněprávních)
- ✦ Vztah fyzické osoby a zaměstnavatele

Čím se právní stránka pracovních vztahů řídí?

✦ Veřejné normativní akty

- ✦ **Zákoník práce** /až do loňska byl z r. 1965
- ✦ Nový zákoník práce – začal platit od 1.1.2007 (většina základních principů se nemění – mění se jen zásada, že „Co není zakázáno, je povoleno“ a návaznost na Občanský zákoník)
- ✦ Zákon o zaměstnanosti, Zákon o platu (platí pro vojáky), Zákon o cestovních náhradách, Zákon o mzdě (už byl zrušen)
- ✦ Vyhlášky
- ✦ Nařízení (např. Nařízení vlády o minimální mzdě)

✦ Kolektivní smlouvy

✦ Vnitropodnikové normy (např. pracovní řád, normy spotřeby práce, vnitropodnikové mzdové předpisy)

✦ Technické normy (ČSN) (týkají-li se bezpečnosti práce)

✦ Pravidla slušnosti a občanského soužití

Typy pracovněprávních vztahů

✦ Pracovní poměr

✦ Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – **Dohoda o provedení práce a Dohoda o pracovní činnosti**

✦ **Služební poměr** (např. policie, armáda, státní zaměstnanci)

✦ Speciální PP vztahy (poslanci, soudci aj.)

✦ **OSVČ** pracující pro organizaci – *pozor!*
Nejedná se o pracovněprávní vztah

Pracovní poměr

- ✦ Zakládá se **pracovní smlouvou** (méně často jmenováním)
- ✦ Na dobu **určitou** nebo **neurčitou**
- ✦ Vyplyvají z něj povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele

Než uzavřeme pracovní smlouvu...

✦ Zaměstnavatel **musí** seznámit zaměstnance s jeho **právy a povinnostmi**, se **mzdovými a pracovními podmínkami**

✦ *Rovné zacházení* při výběrovém řízení

✦ *Diskriminace* – opak rovného zacházení – pouze stanoví-li tak zákon, nebo je-li pro to věcný důvod spočívající v povaze práce

Konkurenční doložka

- ✦ Zaměstnavatel má právo po Vás požadovat sepsání písemné dohody, ve které se zavážete, že po jistou dobu (maximálně 1 rok) od skončení pracovního poměru nebudete vykonávat náplní shodnou práci pro konkurenčního zaměstnavatele.
- ✦ Zaměstnavatel se zaváže, že Vám za každý měsíc plnění tohoto závazku poskytne přiměřené peněžité vyrovnání,
- ✦ Je možné sjednat peněžitou částku, kterou v případě porušení dohody budete muset zaměstnavateli zaplatit
- ✦ Dohoda musí být uzavřena až po skončení zkušební doby.

Pracovní smlouva

✠ Zásadně **písemná**

✠ Tři základní obsahové náležitosti:

- ◆ **Druh práce**
- ◆ **Místo výkonu práce (stačí obec)**
- ◆ **Den nástupu do práce**

- ◆ **Není zde mzda**, nicméně o ní musí zaměstnavatel do měsíce od nástupu do práce **písemně** informovat
- ◆ Je-li mzda dohodnuta, stává se **nárokovou** dle dohody
- ◆ **Není-li** mzda dohodnuta, není nic zaručeno

Typy pracovního poměru

- a) **Na dobu neurčitou** (není-li dohodnuto jinak)
- b) **Na dobu určitou** – uplynutím doby končí; *absolventi a mladiství – na dobu určitou jen na vlastní písemnou žádost,*
 - ✦ **Zkušební doba** (max. 3 měsíce)



Povinnosti zaměstnavatele

- ✦ **Přidělovat práci**
- ✦ **Platit mzdu**
- ✦ **Vytvářet podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů**
- ✦ **Dodržovat podmínky stanovené dalšími předpisy a smlouvami**
- ✦ **Seznámit při nástupu zaměstnance s pracovním řádem a předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Povinnosti zaměstnance

- ✦ Pracovat svědomitě a řádně
- ✦ Plnit pokyny nadřízených
- ✦ Dodržovat zásady spolupráce
- ✦ Řádně hospodařit s prostředky
- ✦ Nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
- ✦ Dodržovat předpisy

Pracovní doba

- ✦ Doba, v níž musí zaměstnanec pracovat
- ✦ **Maximum** 40 hodin (některé provozy – max. 37,5 h.)
- ✦ Nad tuto dobu – práce **přesčas** (max. 8 h týdně a 150 h ročně; větší než 150 jen po dohodě), mzda min. o $\frac{1}{4}$ vyšší
- ✦ **Rovnoměrné** (rozdíl do 3 h. týdně, max. 9 h. denně) a **nerovnoměrné** rozvržení pracovní doby
- ✦ **Směna** – část týdenní p. doby, po kterou zaměstnanec pracuje v rozmezí 24 hodin

Pracovní doba

- ✦ **Pružná pracovní doba** - zaměstnanec sám si volí začátek a konec směn při stanoveném počtu hodin (pružný prac. den/týden/4 týdny)
- ✦ **Práce ve svátek** (náhradní volno, popř. mzda+příplatek)
- ✦ **Přestávky v práci**
 - ◆ Nezapočítávají se do pracovní doby
 - ◆ Po 6 h. musí být přestávka 30 min.
- ✦ **Dovolená**
 - ◆ Základní – 4 týdny, lze zvýšit
 - ◆ Nárok vzniká po 60 dnech práce
 - ◆ Za dovolenou přísluší náhrada mzdy
- ✦ **Konto pracovní doby** – hodí se pro firmy, kde je nerovnoměrné rozložení práce

Změny pracovního poměru

A) Dohodou

- **Zásadně písemně se souhlasem obou stran**

B) Díky jiným okolnostem - **převedení na jinou práci**, je-li to nutné z důvodu

- lékařského posudku, podle rozhodnutí soudu, v případě těhotenství (jedná se o **povinnost zaměstnavatele - musí**)

- dále pozbyl-li zaměstnanec předpoklady výkonu práce, je-li trestně stíhán, porušil-li hrubě prac. kázeň (**oprávnění zaměstnavatele – může převést**)

- kvůli prostožům nebo povětrnostním podmínkám (**oprávnění zaměstnavatele – může převést**)

Odpadnou-li důvody, převedení končí, opět práce odpovídající pracovní smlouvě.

Ukončení pracovního poměru

- ✦ **Písemnou dohodou** (na žádost zaměstnance musí být uveden důvod)
- ✦ **Výpovědí** (výpovědní doba 2 měsíce, začátek jejího plynutí je 1. den násl. měsíce; Z-L – výpověď jen z 7 taxativně daných důvodů)
- ✦ **Okamžitým zrušením** (Z-L: při odsouzení za trestný čin a zvláště hrubém porušení pracovní kázně ; Z-C: podle lékařského posudku nebo nedostal li mzdu do 15 dnů od výpl. terminu)
- ✦ **Zrušením ve zkušební době** (písemně, i bez udání důvodu)
- ✦ **Zákaz výpovědi v urč. situacích**
- ✦ **Vedlejší pracovní poměr**

Vedlejší pracovní poměr

- ✦ Existuje po dobu trvání jiného pracovního poměru
- ✦ Výpověď i bez důvodu, výp. doba 15 dnů
- ✦ Zanikne-li hlavní pracovní poměr, stává se vedlejší p. poměr hlavním
- ✦ Práva a povinnosti se posuzují samostatně



Dohody mimo pracovní poměr

✦ Dohoda o provedení práce

- ✦ Max. 150 hodin v roce pro 1 zaměstnavatele
- ✦ Uzavřena písemně nebo ústně
- ✦ Odměna je splatná po splnění úkolu a odevzdání práce

Dohody mimo pracovní poměr

✠ Dohoda o pracovní činnosti

- ✦ Max. v rozsahu poloviny prac. doby (20 hodin týdně)
- ✦ Jedině písemně, jinak je neplatná
- ✦ Musí být uvedeny sjednané práce, rozsah, doba, na kterou se smlouva uzavírá (**nemusí být uvedena odměna**)
- ✦ Na dobu určitou i neurčitou
- ✦ Výpověď – 15 dnů i bez důvodu

Osoby samostatně výdělečně činné

- ✦ Nemají pracovně-právní ochranu
- ✦ Nepracují v právně podřízeném postavení
- ✦ Zpravidla pracují pro více organizací/osob
- ✦ Na základě různých smluv
- ✦ Důsledky daňové (samy si platí zdravotní a sociální pojištění a daně)
- ✦ Řídí se živnostenským zákonem

Dotazy



✠ Ladislav Koubek

l.koubek@gmail.com