



# Pracovní právo

-) zák. č. 262/2002 Sb., zákoník práce, v platném znění



# Pracovní právo - pojem

- Speciální právní odvětví se svým původem v soukromém právu (podpůrné použití OZ)
- -) Individuální pracovní právo (zaměstnanec - zaměstnavatel)
- ) Kolektivní pracovní právo

## Subjekty pracovního práva – pracovního vztahu:

Zaměstnavatel

Zaměstnanec

Odborová organizace



# Mezinárodní prameny

- ▶ Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Evropská úmluva)
- ▶ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- ▶ Mezinárodní organizace práce (MOP) – úmluvy a doporučení
- ▶ EU: Směrnice – mobilita pracovníků a jejich rodinných příslušníků v rámci EU (rovné zacházení, pracovní podmínky, doba odpočinku, BOZP, sociální zabezpečení)




# Zákoník práce

- ▶ Upravuje pracovněprávní vztahy (vztahy vznikající při výkonu závislé práce **mezi zaměstnanci a zaměstnavateli**)
- ▶ Upravuje právní vztahy kolektivní povahy
- ▶ Zapracovává příslušné předpisy EU



# Základní zásady pracovního práva

- **Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance**
  - Uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce
  - Spravedlivé odměňování zaměstnance
  - Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
  - Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace
- 



# Vnitrostátní prameny

- ▶ LZPS (zákaz diskriminace, zákaz nucené práce, Hlava IV)
- ▶ NOZ!
- ▶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- ▶ zákon č. 361/2006 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (PČR, vojáci, HZS...)
- ▶ zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon (ADZ)
- ▶ zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (ZSZS)
- ▶ zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- ▶ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- ▶ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě

# Závislá práce

- ▶ Práce, která je vykonávána ve vztahu **nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance**
- ▶ jménem zaměstnavatele
- ▶ podle pokynů zaměstnavatele
- ▶ zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně
- ▶ Závislá práce musí být vykonávána za **mzdu, plat nebo odměnu za práci,** na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, **v pracovní době na pracovišti** zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě
- ▶ Závislá práce vykonávána výlučně v **základním pracovněprávním vztahu** (pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)



# Rovné zacházení a diskriminace

- ▶ Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o:
  - ) pracovní podmínky
  - ) odměňování za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty
  - ) odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání

**! V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace → ADZ**





# Pracovní poměr-


## - postup před vznikem

- ▶ Výběr uchazečů z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele
- ▶ Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem PP od uchazeče nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy
- ▶ Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit uchazeče s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy, příp. ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a dalšími zákonnými povinnostmi zaměstnance
- ▶ Ve vymezených případech stanovených je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se uchazeč podrobil vstupní lékařské prohlídce (všichni před vznikem PP, někteří před vznikem DPP a DPČ)



# Pracovní poměr - vznik

- ▶ pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- ▶ jmenováním
- ▶ Volbou
  
- ▶ Vzniká **dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu** do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance



# Pracovní smlouva – povinné náležitosti

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána
- den nástupu do práce
  
- Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně (každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy)



# Zkušební doba

- ▶ **3 měsíce** po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru
- ▶ **6 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance
- ▶ Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována
- ▶ o dobu celodenních překážek v práci (nemoc..) a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba **prodlužuje**
- ▶ Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru
- ▶ Zkušební doba musí být sjednána **písemně**
- ▶ **Lze rozvázat pracovní poměr okamžitě bez udání důvodu**



# Zrušení PP ve zkušební době

- Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit PP ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu
- Zaměstnavatel **nesmí** ve zkušební době zrušit PP **v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance**
- Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje **písemná** forma, jinak se k němu nepřihlíží
- Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější

# Informační povinnost zaměstnavatele

- ▶ Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z PP, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději **do 1 měsíce od vzniku PP** -) konkrétně jde o:
- ▶ identifikační údaje zaměstnavatele
- ▶ bližší označení druhu a místa výkonu práce
- ▶ údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené
- ▶ údaj o výpovědních dobách
- ▶ údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení
- ▶ **údaj o mzdě nebo platu** a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu



# Povinnosti vyplývající z PP

- Od vzniku pracovního poměru je **zaměstnavatel povinen:**
- přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy
- platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat
- vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem
- **Zaměstnanec je povinen:**
- podle pokynů zaměstnavatele konat **osobně** práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru

# PP na dobu určitou

- ▶ PP trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání
- ▶ Omezení doby trvání PP na dobu určitou

-) Doba trvání PP mezi týmiž smluvními stranami **nesmí přesáhnout 3 roky** a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše **dvakrát**

-) Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.





# Změny pracovního poměru

- Obsah PP je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně
- Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v zákoníku práce
- Změny PP: **převedení na jinou práci, pracovní cesta, přeložení, dočasné přidělení**



# Převedení na jinou práci

- ▶ Převést na jinou práci zaměstnavatel **musí** ze zákonem vymezených důvodů, zpravidla ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance
- ▶ Převést na jinou práci zaměstnavatel **může** opět z vymezených důvodů, zpravidla pro jiné překážky na straně zaměstnance nebo objektivní důvody (hrozící ztráta bezúhonnosti, výpověď, mimořádná událost apod.)



# Způsoby skončení PP

- **Dohodou**
- **Výpovědí,**
- Okamžitým zrušením
- Zrušením ve zkušební době
- Uplynutím doby, na kterou byl sjednán
- Smrtí zaměstnance



# Skončení dohodou

- **PP končí sjednaným dnem**
- **Dohoda o rozvázání PP musí být písemná**
- Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru
- Pozor na zdůvodnění rozvázání PP dohodou! Některé důvody zakládají pro zaměstnance odstupné či ovlivňují vznik nároku na dávky v nezaměstnanosti



# Skončení PP výpovědí

- ▶ Jednostranný právní úkon
- ▶ **Nezbytná písemná forma, jinak se k ní nepřihlíží.**
- ▶ Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď **jen ze zákonných důvodů**
- ▶ Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu
- ▶ Zaměstnavatel musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn



# Výpovědní doba


- Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby
- Výpovědní činí **nejméně 2 měsíce** (lze prodloužit jen vzájemnou písemnou dohodou)
- Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce

# Výpověď daná zaměstnavatelem

- ▶ Pouze ze zákonných důvodů (§ 52 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
  - ) nesmí-li zaměstnanec podle **lékařského posudku** dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí
  - ) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilost



# Zákaz výpovědi zaměstnavatelem

- ▶ je-li zaměstnanec dočasně práce neschopen (s výjimkou PN z důvodu opilosti/zneužití návykové látky)
  - ▶ je-li zaměstnankyně těhotná
  - ▶ je-li zaměstnankyně/zaměstnanec na mateřské nebo rodičovské dovolené
- 



# Okamžité zrušení PP zaměstnavatelem

- ▶ Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy:
  - ) byl-li **zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok**, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců
  - ) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvlášť hrubým způsobem**

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr **s těhotnou, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.**

# Okamžité zrušení PP zaměstnancem

- ▶ Podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a **zaměstnavatel mu neumožnil** v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku **výkon jiné pro něho vhodné práce**
- ▶ zaměstnavatel mu **nevyplatil mzdu nebo plat** nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti
- ▶ Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby
- ▶ V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.



# Porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem

- ▶ **Pro porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem** může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr **pouze do 2 měsíců** ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl
- ▶ Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, **nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl**

# Odstupné

- ▶ **Výpověď nebo dohoda** dle některých § zák. práce → odstupné ve výši nejméně:
  - ▶ -) 1 x průměrný výdělek, jestliže jeho PP u zaměstnavatele trval méně než 1 rok
  - ▶ -) 2 x průměrný výdělek, jestliže jeho PP u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky
  - ▶ 3 x průměrný výdělek, jestliže jeho PP u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky
- ▶ **Výpověď nebo dohoda** dle některých § ZP → odstupné ve výši nejméně 12 x průměrný výdělek

Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě jinak

# Odměňování

- ▶ **MZDA x PLAT**
- ▶ Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci **mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených ZP**
- ▶ Mzda → odměna za práci v soukromém sektoru
- ▶ Plat → odměna za práci ve veřejném sektoru (stát, příspěvkové organizace...) dle **tzv. platového tarifu**
- ▶ Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků
- ▶ **Zásada rovného odměňování** → za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody (viz § 110 ZP)

# Minimální a zaručená mzda

- **Minimální mzda = nejnižší přípustná výše odměny za práci v PP** → nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (rozděleno podle skupin prací)
- Mzda, plat nebo odměna z dohody **nesmí být nižší než minimální mzda**
- Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek
- **Zaručená mzda** = je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle ZP, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru



# Sjednání mzdy

- Mzda se sjednává **smluvně nebo je určena jednostranně** zaměstnavatelem (vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem)
- Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena **před začátkem** výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet
- Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci **písemný mzdový výměr**, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis
- Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti





# Určení platu

- ▶ Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel podle ZP a právních předpisů k jeho provedení
- ▶ **Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši**, než stanoví ZP a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak
- ▶ Zaměstnanci přísluší **platový tarif** stanovený pro **platovou třídu a platový stupeň**, do kterých je zařazen
- ▶ Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací





# Určení platu

- ▶ Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe
- ▶ Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních
- ▶ Podrobnosti → **nařízení vlády č. 546/2006 Sb.**



# Dovolená

- Dovolená za kalendářní rok nebo na její poměrná část
- Dovolená za odpracované dny
- Dodatková dovolená



# Dovolená

- ▶ Ad a) za 60 odpracovaných dnů
- ▶
- ▶ **4 týdny**
- ▶ **5 týdnů**
- ▶ pg. pracovníci a akademičtí pracovníci - 8 týdnů
- ▶
- ▶ Ad b) pokud pracovník nevykonal 60 prac. dnů – 1/12 dovolené za 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce
- ▶ Hromadné čerpání dovolené – max. 2 týdny



# Překážky v práci

- ▶ **Na straně zaměstnance:**
- ▶ **Důležité osobní překážky:**
- ▶ dočasná pracovní neschopnost - kontrola zaměstnavatelem
- ▶ mateřská dovolená – 28 týdnů (2 a více dětí 37 týdnů)
- ▶ zpravidla 6 týdnů před porodem
- ▶
- ▶ Rodičovská dovolená – 3 roky
- ▶
- ▶ Překážky v práci z důvodu veřejného zájmu – veřejná funkce, občanská povinnost



# Překážky v práci



- **Nař. vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci:**
- **Vyšetření nebo ošetření** – nejbližší zdravotnické zařízení
- **Pracovnílékařská prohlídka**, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce
- **Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků** – bez náhrady
- **Znemožnění cesty do zaměstnání** - s náhradou, max. 1 den – těžce zdravotně postižený (nehromadný dopravní prostředek)
- **Svatba** - 2 dny vlastní svatba, z toho 1 k účasti na svatbu, náhrada mzdy jen za 1 den, 1 den rodič, bez náhrady mzdy - svatba rodiče

# Překážky v práci

- **Narození dítěte**
- s náhradou mzdy na převoz manželky (družky) do zdrav. zařízení
- bez náhrady – účast u porodu + tzv. „otcovská dovolená“ – otec má placené volno 14 dní.
- **Úmrtí** - s náhradou - 2 dny úmrtí manžela, druha nebo dítěte a další den k účasti na pohřbu, 1 den - rodič, sourozenec, rodiče a sourozenec manžela aj., nezbytně nutnou dobu, max. 1 den – prarodič, vnuk aj.
- **Doprovod do zdrav. zařízení** - s náhradou mzdy
- **Pohřeb spoluzaměstnance** - náhrada mzdy
- **Přestěhování** - bez náhrady mzdy, max. 2 dny (v zájmu zaměstnavatele - s náhradou)
- **Vyhledání nového zaměstnání** - bez náhrady, max. půl dne v týdnu po dobu výpovědní doby, někdy s náhradou - stěhování se v zájmu zaměstnavatele



# Překážky v práci

- Na straně zaměstnavatele:

- Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy aj.

-) náleží plná náhrada mzdy



# Pracovní doba

- ▶ Délka týdenní pracovní doby - **40 hodin**, podzemí aj. 37,5 hod, 3 směny a nepřetržitý provoz 37,5 hod. , dvousměnný provoz 38,75 hod. týdně
- ▶ Zaměstnanec do 18 let, max. 8 hod. denně, 40 hod. týdně
- ▶ Délka směny nesmí překročit 12 hodin
- ▶ U zaměstnance mladšího 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin.





# Pracovní doba

- ▶ Pružné rozvržení pracovní doby
- ▶ Konto pracovní doby - vede se účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance
- ▶ Přestávka v práci
- ▶ Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci **nejdéle po 6 hod.** nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 min., **mladistvému po 4,5 hod**
- ▶ Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.
- ▶ Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.
- ▶ Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.



# Práce přesčas

- ▶ Práci přesčas je možné konat **jen výjimečně**
- ▶ Zaměstnavatel ji může nařídit jen z vážných provozních důvodů, nesmí činit **více než 8 hod. týdně a 150 hod. v kal. roce** - výjimka zdravotnictví
- ▶ Příplatek za přesčas nebo náhradní volno !

# Odpovědnosti za škodu v PP

- Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu
- Odpovědnosti za nesplnění povinnosti **k odvrácení škody**
- Odpovědnosti **za schodek** na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat – tzv. hmotná odpovědnost (manko), od 18 ti let
- Odpovědnosti **za ztrátu svěřených věcí**
- Odpovědnost za škodu, kterou mu způsobil **zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů** nebo v přímé souvislosti s ním

Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů odpovědnosti za schodek a odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí !

# Odpovědnosti za škodu v PP

- ▶ **Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu:**
- ▶ která mu vznikla při plnění pracovních úkolů, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů jiní **zaměstnanci (zaměstnavatel poté revers)**
- ▶ kterou utrpěl zaměstnanec **při odvracení škody hrozící zaměstnavateli** nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví
- ▶ **Na věcech**, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém
- ▶ Právo na náhradu škody zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, **nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl!!**