

Právní minimum pro překladatele a tlumočníky 2016/2017

Pracovní právo – Základní pojmy

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Pracovněprávní vztah	vztah vznikající při výkonu a v souvislosti s výkonem závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
Základní pracovněprávní vztah	pracovněprávní vztah, v němž přímo dochází k výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele; jde o pracovní poměr a vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr
Závislá práce	je práce konaná v podmínkách nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a výlučně osobně zaměstnancem; musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě; závislá práce smí být vykonávána jen v základním pracovněprávním vztahu.
Nelegální práce	výkon závislé práce mimo základní pracovněprávní vztah (pokus zastřít základní pracovněprávní vztah jiným typem vztahu); za umožnění výkonu nelegální práce může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 10 000 000 Kč.
Zaměstnavatel	osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu; zaměstnavatelem může být fyzická i právnická osoba
Zaměstnanec	fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu; musela dosáhnout alespoň 15 let a mít ukončenou povinnou školní docházku
Vedoucí zaměstnanec	zaměstnanec, který na některém stupni řízení u zaměstnavatele řídí, organizuje a kontroluje práci podřízeným zaměstnancům, jimž může ukládat úkoly a dávat závazné pokyny
Pracovní poměr	závazkový vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jehož předmětem je výkon závislé práce; zakládá se pracovní smlouvou nebo jmenováním
Pracovní smlouva	smlouva, jejímž uzavřením mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zakládá pracovní poměr; musí obsahovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce a musí být uzavřena písemně
Jmenování	způsob vzniku pracovního poměru, který se uplatní u některých vedoucích zaměstnanců stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem; jde o některá vedoucí místa u zaměstnavatelů veřejné (rozpočtové) sféry
Vstupní lékařská prohlídka	musí být provedena vždy pře vznikem pracovního poměru, za účelem zjištění, zda je uchazeč o zaměstnání zdravotně způsobilý k výkonu práce
Zkušební doba	dobu, po kterou může zaměstnavatel i zaměstnanec rozvázat pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu; musí být dohodnuta a může trvat nejvýše 3 měsíce, u vedoucích zaměstnanců 6 měsíců
Pracovní poměr na dobu určitou	pokud se tak zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli, skončí pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby; smí být sjednán nejvýše na dobu 3 roků a sjednání doby určité může

	být nejvýše dvakrát opakováno (po prvním sjednání mohou následovat dvě opakování)
Pracovní cesta	časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce
Dohoda o rozvázání pracovního poměru	dvoustranné právní jednání, které směřuje ke skončení pracovního poměru; musí obsahovat den, kdy má pracovní poměr skončit
Výpověď	jednostranné právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru; může být dána zaměstnancem (z jakéhokoliv důvodu) i zaměstnavatelem (pouze na základě některého ze zákonem stanovených důvodů)
Výpovědní doba	pracovní poměr skončí na základě výpovědi až v důsledku skončení výpovědní doby; nebyla-li smluvně prodloužena, trvá výpovědní doba dva měsíce a začíná v den prvního kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena
Odstupné	peněžitá kompenzace, na kterou zaměstnanci vznikne právo při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z organizačních důvodů nebo pro ztrátu zdravotní způsobilosti nastalou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání
Okamžité zrušení pracovního poměru	jednostranné právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru; zaměstnavatel a zaměstnanec mohou okamžitě zrušit pracovní poměr jen na základě zákonem stanovených důvodů; pracovní poměr končí ihned
Pracovní doba	doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce
Doba odpočinku	doba, která není pracovní dobou; zákoník práce stanoví minimální doby odpočinku mezi směnami a v týdnu
Stanovená týdenní pracovní doba	základní rozsah týdenní pracovní doby; činí 40 hodin týdně, ve zvláštních případech 38,75 nebo 37,5 hodiny týdně
Kratší pracovní doba	sjednaný nižší rozsah týdenní pracovní doby (tzv. kratší úvazek)
Rozvrh pracovní doby	vytváří podle svých provozních potřeb zaměstnavatel, který také určuje začátek a konec směn; zaměstnanec musí být s rozvrhem seznámen vždy alespoň dva týdny předem, nebylo-li dohodnuto jinak
Práce přesčas	práce konaná na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu mimo rámec rozvrhu směn
Mzda	přísluší za vykonanou práci zaměstnanci zaměstnavatele tzv. podnikatelské (soukromé) sféry
Plat	přísluší za vykonanou práci zaměstnanci zaměstnavatele veřejné (rozpočtové nebo též nepodnikatelské) sféry
Odměna	přísluší za vykonanou práci zaměstnanci pracujícím ve vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
Náhrada mzdy (platu, odměny)	přísluší ve stanovených případech, kdy zaměstnanec nevykonává práci, jako kompenzace ušlé mzdy, platu nebo odměny
Splatnost mzdy	nastává nejpozději v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém na ni vzniklo právo
Srážky ze mzdy	mohou být provedeny jen v případech stanovených zákonem, na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace