

Traduce al castellano:

Terminologie pracovního práva

Pracovní právo je oblast, kterou se řídí vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Mohou do nich zasahovat odbory, sdružení zaměstnavatelů a Stát.

Pracovněprávní úprava zakazuje sexuální obtěžování na pracovišti, stejně jako diskriminaci v práci. Zajišťuje, že za stejnou práci náleží zaměstnanci stejná odměna, a stanoví minimální mzdu, povinný odpočinek v týdnu, zvyšování mzdy v důsledku zvyšování životních nákladů, odškodnění za pracovní úrazy. Upravuje zánik pracovního vztahu a podmínky v práci obecně.

Podle této úpravy zaměstnanci mají, kromě jiných práv, právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, nárok na náhradu mzdy v případě nemoci, volno z důvodu mateřství či uzavření sňatku. Kolektivní smlouvy mohou upravovat podmínky čerpání neplaceného volna nebo volna za účelem péče o dítě.

Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je v podstatě dohoda, na základě které se zaměstnanec a zaměstnavatel zavazují k určitému protiplnění. Zaměstnanec se zavazuje, že bude vykonávat práci osobně na účet zaměstnavatele. Zaměstnavatel mu za to poskytne smluvenou mzdu.

Ještě předtím než dojde k podpisu smlouvy, zákon umožňuje sjednání zkušební doby.

Někteří zaměstnavatelé v pracovních smlouvách poskytují, nad rámec smluvené mzdy, balíček benefitů. Jedná se o různé příspěvky na bydlení, službu péče o dítě, automobil, opční listy, možnost podílu na zisku, průběžné vzdělávání apod.

Pokud zaměstnavatel vyplácí mzdu, je podle zákona povinen zaměstnanci předat podrobnou výpatní pásku, v níž označí hrubou a čistou mzdu a odvody: jedná se o příspěvek na sociální zabezpečení a zálohu na daň z příjmu fyzických osob. Někdy se může jednat o odvody na penzijní pojištění či členské příspěvky v odborech.

Ukončení pracovního vztahu a pracovní soudy

Pracovním soudům náleží rozhodovat spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Předmětem žalob mohou být mzdové spory, volna, přečasy, změny v pracovní smlouvě, postup v zaměstnání, diskriminace a zejména výpovědi.

Španělské právo zná tři typy výpovědí: zákonná, nezákonná a neplatná.

Pokud soud rozhodne, že výpověď byla neplatná, zaměstnanec je znovu přijat na svou pracovní pozici.

Pokud je výpověď nezákonná, zaměstnavatel může zaměstnance znovu přijmout anebo mu znovu dát výpověď a vyplatit mu odstupné.

Pokud byla výpověď podána v souladu se zákonem, zaměstnanci nenáleží odstupné ani práva na opakované přijetí do zaměstnání.

Dojde-li k hromadnému propouštění z důvodu reorganizace zaměstnavatele, zaměstnanec má právo na podporu v nezaměstnanosti podle podmínek, které stanoví zákon o zaměstnanosti.