

MUNI
LAW

ZÁKLADY PRACOVNÍHO PRÁVA

BVV13ZK

20. 11. 2023

PROGRAM DNEŠNÍ PŘEDNÁŠKY

- pojem a systém pracovního práva
- předmět pracovního práva
- základní prameny pracovního práva
- funkce a základní zásady pracovního práva
- vztah k jiným právním odvětvím
- pracovněprávní vztahy
 - třídění, subjekty
- založení a vznik pracovního poměru
- skončení pracovního poměru

SOCIÁLNÍ PRÁVO

sociální právo

pracovní právo

právo sociálního
zabezpečení

PRACOVNÍ PRÁVO



Řád čelední,
vydaný
dne 7. srpna 1890
pro království české,
vylučující kláru města Prahy.

U každého páří se státní úřadové mohou koupit.
V Praze.
Tisk v ústavě Eduarda Křípkyho.
1890.



**MUNI
LAW**

VÝVOJ PRACOVNÍHO PRÁVA

- vývoj pracovního práva jako **ochranného zákonodárství**
- pracovní doba, pracovní přestávky, práce v noci nebo práce dětí
- později také dovolená a minimální mzda

PRACOVNÍ PRÁVO

- samostatné právní odvětví
- soubor právních norem, které upravují ucelenou výšeč společenských vztahů – vztahy pracovněprávní
- cca 4 miliónů zaměstnanců
- pojem „práce“
 - cílevědomá lidská činnost, která vede k uspokojování materiálních, sociálních a duchovních potřeb

PRACOVNÍ PRÁVO

- předmětem zájmu pracovního práva je *výdělečná činnost* **závislá**
- předmětem pracovního práva jsou **pracovněprávní vztahy**
 - vznikají při výkonu nebo v souvislosti s výkonem závislé práce

PRAMENY PRÁVA

- normativní právní akty
- normativní smlouvy
 - mezinárodní
 - kolektivní
- vnitřní předpisy zaměstnavatele
- soudní rozhodnutí
- dobré mravy
- unijní předpisy

NORMATIVNÍ PRÁVNÍ AKTY

ústavní zákony

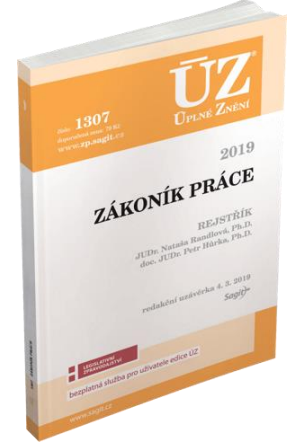
zákony

nařízení vlády

vyhlášky ministerstev

PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

– § 22 a násl. ZP

– Lze upravit:

- práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích
- práva a povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy

normativní část

- pramen práva
- zakládá práva jednotlivým zaměstnancům

obligační část

- zavazuje smluvní strany kolektivní smlouvy

– kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze **odborová organizace**

– postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání

– **podnikové** a **vyššího stupně**

VNITŘNÍ PŘEDPISY ZAMĚSTNAVATELE

- vnitropodnikové normativní akty
- tzv. „lokální prameny práva“
- právo zaměstnavatele vydávat vnitropodnikové normy a regulovat chování individuálně určeného okruhu subjektů je odvozeno ze zákoníku práce a je projevem řídicí pravomoci zaměstnavatele
- **nesmí být v rozporu s právními předpisy**

ZÁVISLÁ PRÁCE

§ 2 ZP

definiční znaky závislé práce

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána **ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele** a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává **osobně**.

(2) 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.**

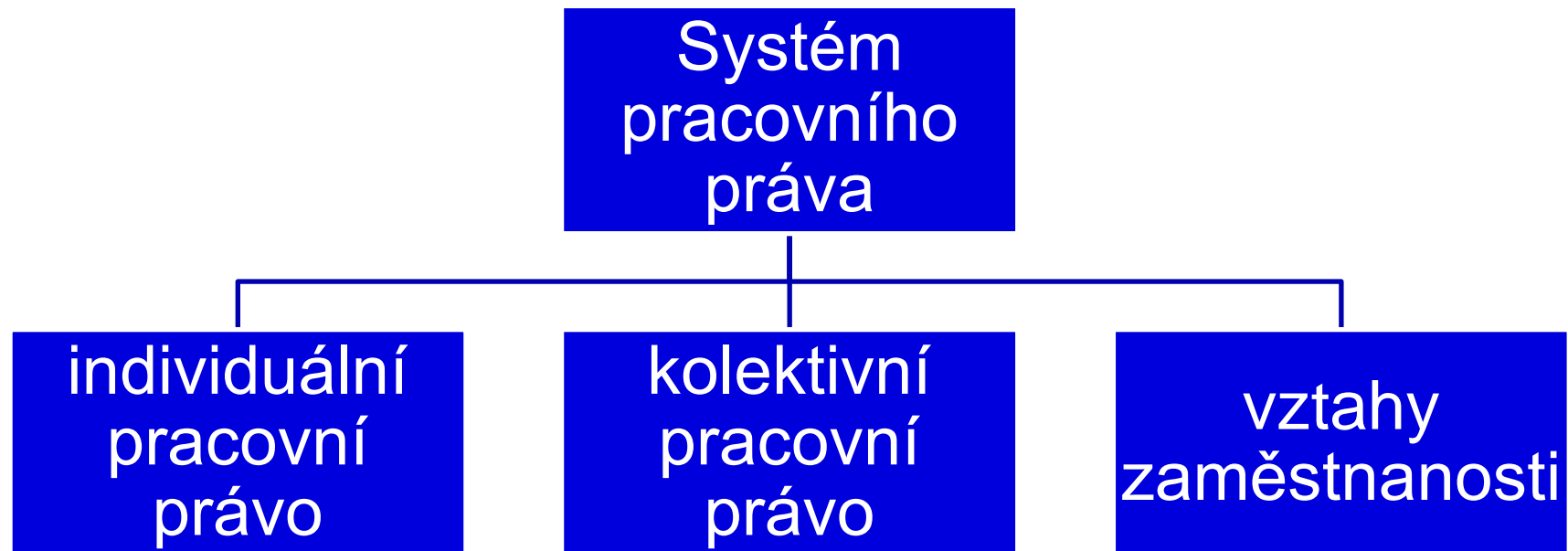
podmínky výkonu závislé práce

§ 3 ZP

Závislá práce může být vykonávána výlučně **v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.** Základními pracovněprávními vztahy jsou **pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.**

Dohoda o provedení práce
Dohoda o pracovní činnosti

SYSTEM PRACOVNÍHO PRÁVA



PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

pracovněprávní vztahy

individuální

kolektivní

základní

odvozené

pracovní poměr

vztah založený
dohodou o
provedení
práce

vztah založený
dohodou o
pracovní
činnosti

předsmluvní

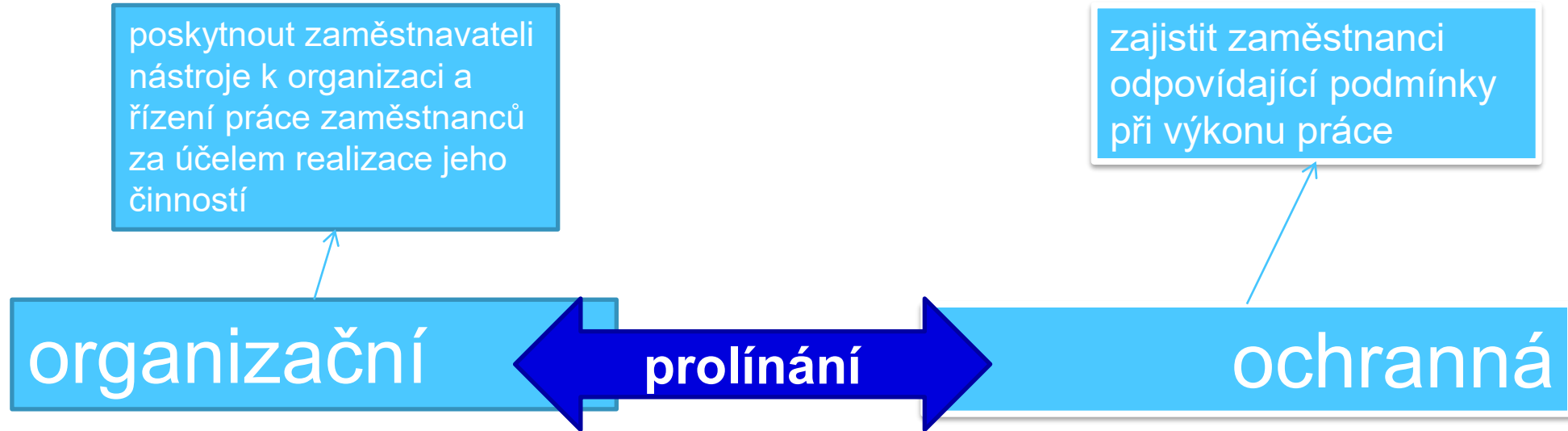
odpovědnostní

kontrolní

na úseku
zaměstnanosti

FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA

= zaměření právního odvětví na plnění konkrétních trvale vymezených úkolů
= způsob právního působení na vůli a chování subjektů tak, aby bylo dosaženo cílů, které právní úprava sleduje



Jejich konkrétní projevy?

ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA

§ 1a ZP

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné 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.

(2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, **které chrání veřejný pořádek.**

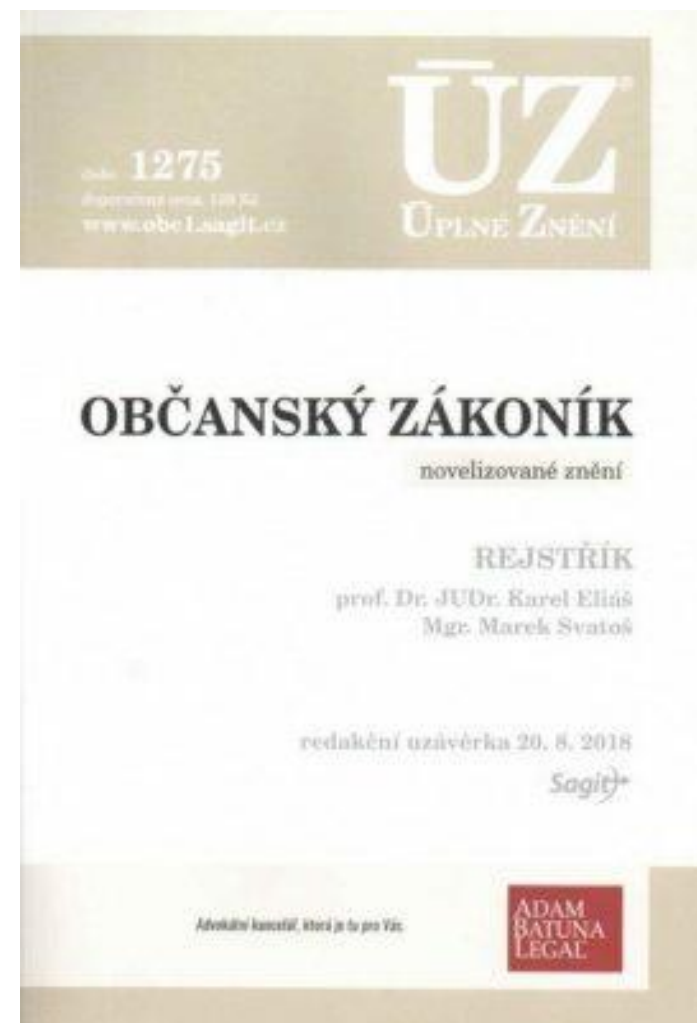
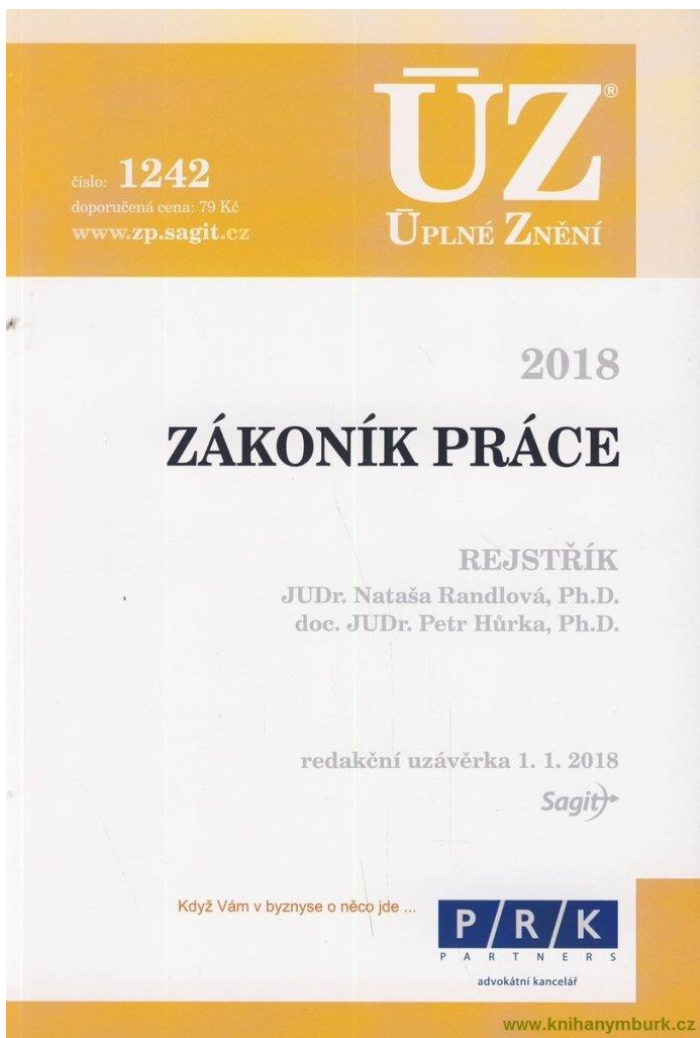
VZTAH PRACOVNÍHO PRÁVA K DALŠÍM PRÁVNÍM ODVĚTVÍM

- ústavní právo
 - LZPS – hospodářská a sociální práva
- občanské právo
 - obecné instituty – právní jednání, počítání času atd.
- právo sociálního zabezpečení
 - pojem sociální zákonodárství
- finanční právo
 - zdanění závislé práce, odvody do pojistných systému atd.
- správní právo
 - vztahy zaměstnanosti, inspekce práce
- trestní právo

VZTAH PRACOVNÍHO PRÁVA K DALŠÍM PRÁVNÍM ODVĚTVÍM

- právo Evropské unie
- mezinárodní právo soukromé
 - pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem
- mezinárodní právo veřejné
- právo duševního vlastnictví
 - zaměstnanecké dílo
- obchodní právo
 - zaměstnanecké akcie
- insolvenční právo
 - ochrana neuspokojených mzdových nároků zaměstnance zaměstnavatele

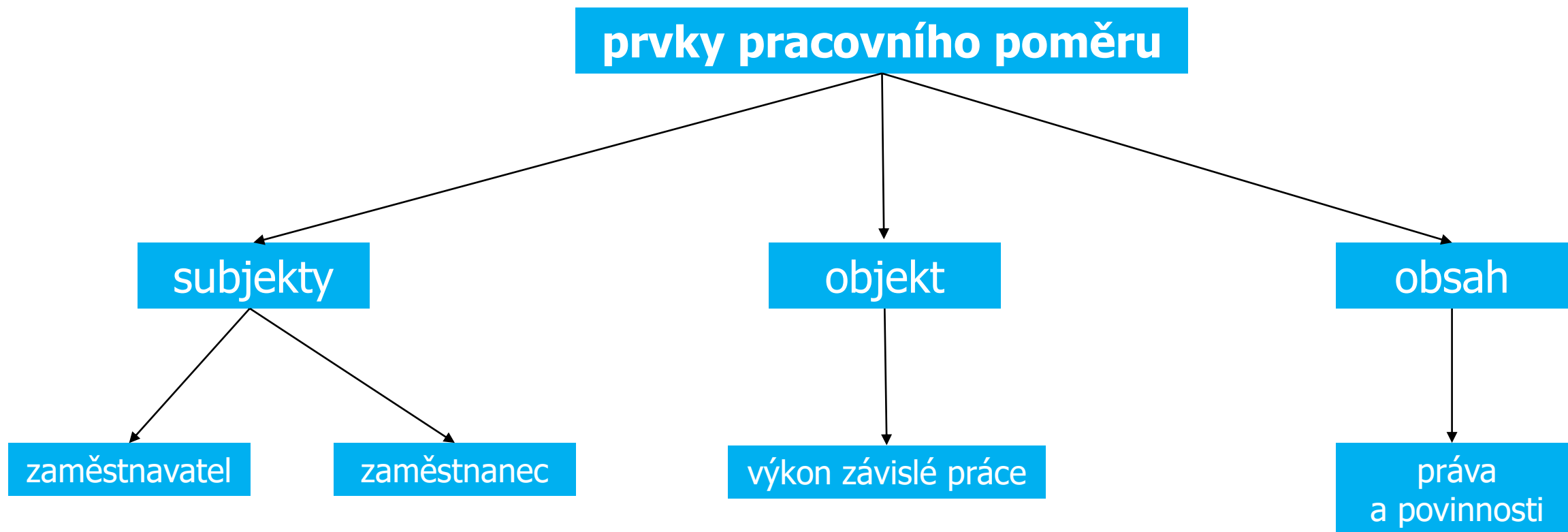
VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE A OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU



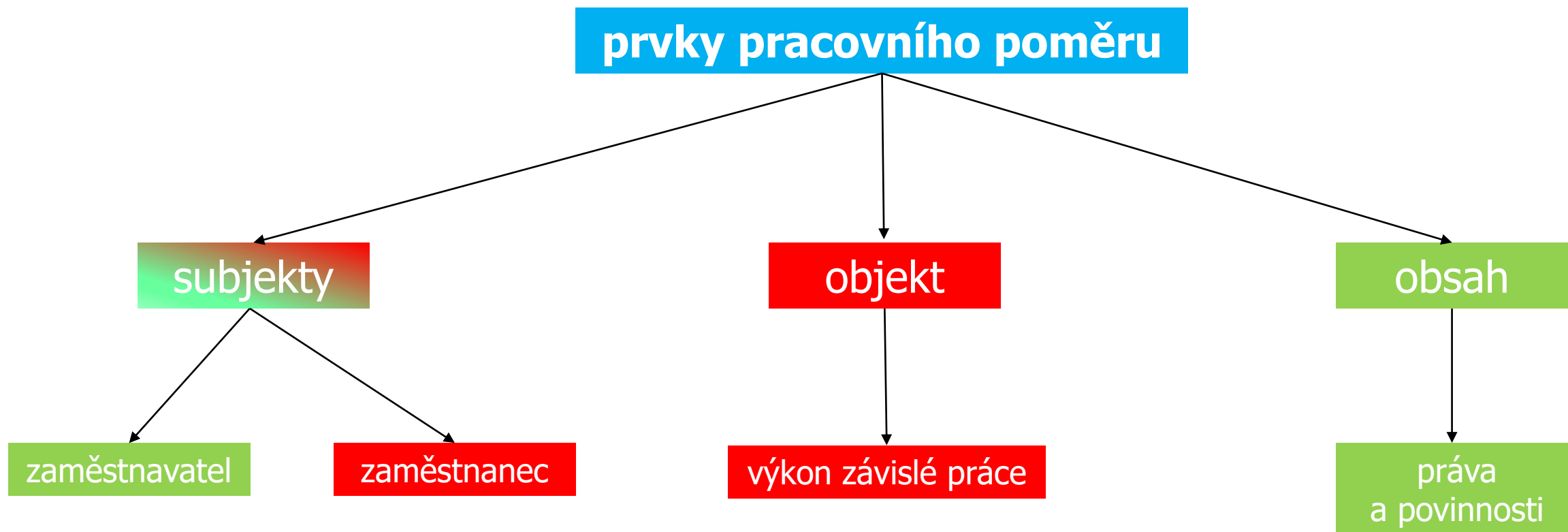
VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE A OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

- zákoník práce - lex specialis
- občanský zákoník - lex generalis
- zákoník práce má **aplikační přednost** před občanským zákoníkem
- princip subsidiarity**
 - pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce (§2401 OZ)
 - pokud některé záležitosti zákoník práce neupravuje -> příslušná ustanovení občanského zákoníku
 - vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (§ 4 ZP)

PRVKY PRACOVNÍHO POMĚRU A JEJICH ZMĚNY



PRVKY PRACOVNÍHO POMĚRU A JEJICH ZMĚNY



OBSAH PRACOVNÍHO POMĚRU

- = práva a povinnosti jeho stran, tj. zaměstnance a zaměstnavatele
- Základem je **synallagmatický pracovní závazek**
- **Zaměstnanec** – povinnost konat pro zaměstnavatele práci
- **Zaměstnavatel** – právo na to, aby práce pro něj byla konána
- **Zaměstnavatel** – povinnost platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat
- **Zaměstnanec** – právo na to, aby mu mzda nebo plat byly vyplaceny

PRÁVNÍ OSOBNOST A SVÉPRÁVNOST

–smluvní strany pracovněprávního vztahu

–zaměstnanec

- § 6 ZP „Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

–zaměstnavatel

- § 7 ZP „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

–statusové otázky jsou upraveny **v občanském zákoníku** (princip subsidiarity)

ZAMĚSTNANEC

– § 35 OZ

„Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.“

– podmínka - 18 let v ZP

- dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování
- dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

ZAMĚSTNAVATEL

–fyzická osoba

–právní osobnost

- narození - smrt

–svéprávnost

- zletilost
- dříve?

–právnícká osoba

–zápis do veřejného rejstříku

–zástupce

- § 166 odst. 1 OZ „ *Právníckou osobu zastupují její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci; přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti...*“

PRACOVNÍ POMĚR

–založení (§ 33 ZP)

- pracovní smlouva
- jmenování
- volba?

–vznik (§ 36 ZP)

- pracovní poměr 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

§ 34 ZP

(2) Pracovní smlouva musí být uzavřena **písemně**.

- Písemný návrh, písemné přijetí, nevyžadují se projevy účastníků na téže listině
- **Co když je pracovní smlouva uzavřena ústně?**

§ 20 ZP

Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

NS 21 Cdo 2444/2013

I když zákoník práce požaduje, aby byla pracovní smlouva uzavřena písemně, nespojuje s nedodržením předepsané písemné formy výslovně neplatnost tohoto pracovněprávního úkonu. Platná je proto pracovní smlouva nejen tehdy, byla-li uzavřena písemně, ale i v případě, že byla sjednána ústně, popřípadě jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevit (konkludentně).

OBSAH PRACOVNÍ SMLOUVY

Obsahové náležitosti

nezbytné
(esenciální)

doplňkové

§ 34 odst. 1 ZP

NEZBYTNÉ OBSAHOVÉ NÁLEŽITOSTI (§ 34 ODS. 1 ZP)

a) **druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat

b) **místo nebo místa výkonu práce**, ve kterých má být práce vykonávána a

c) **den nástupu do práce**

PRACOVNÍ SMLOUVA – DOPLŇUJÍCÍ NÁLEŽITOSTI

ujednání o době
trvání
pracovního
poměru

ujednání o
zkušební době

ujednání o kratší
pracovní době

ujednání mzdová

ujednání o
konkurenční
doložce

ujednání o
možnosti vysílat
zaměstnance na
pracovní cestu

...

Z K U Š E B N Í D O B A

- lze sjednat (možnost)
- i v souvislosti se jmenováním
- nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance
- nesmí být dodatečně prodlužována, může být zkrácena na základě dohody stran
- prodlužuje se o dobu celodenních překážek v práci a celodenní dovolené
- max. 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru, resp. max. 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru v případě vedoucích zaměstnanců (§ 11 ZP)
- písemná forma
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 ZP)

PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU (NE)URČITOU

–trvání pracovního poměru

–§ 39 odst. 1 ZP „*Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li písemně sjednána doba jeho trvání.*“

– nevyvratitelná domněnka

–pracovní poměr na dobu určitou

– nejvýše 3 roky

– nejvýše dvě opakování (i 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.*“



§ 65 ODST. 2 ZP

Pokračuje-li zaměstnanec **po uplynutí sjednané doby** (§ 48 odst. 2 ZP) **s vědomím zaměstnavatele** dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

NS 21 Cdo 2080/2001

Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance.

NS 21 Cdo 6014/2016

Závěr o tom, zda fyzická osoba konala pro zaměstnavatele práci s jeho vědomím, se bude v každém jednotlivém případě odvíjet od skutkových zjištění o konkrétních okolnostech, za nichž k výkonu práce došlo (jakým způsobem byl této fyzické osobě umožněn vstup na pracoviště, zda a kdo jí přidělil práci, udělil pracovní pokyny a poskytl pracovní prostředky nezbytné k výkonu práce, zda a jakým způsobem se zapojila do spolupráce s ostatními zaměstnanci nebo jinými fyzickými osobami pracujícími na pracovišti, apod.)

ODMĚŇOVÁNÍ

výkon závislé
práce je úplatný
(podmínka
výkonu)

cíl: získat
finanční
prostředky pro
svoji obživu

ČI. 28 LZPS

Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.

MZDA, PLAT, ODMĚNA - PŘEHLED

Plat

- **peněžité plnění** poskytované za vykonanou práci
- „v případech stanovených zákonem“
- **§ 109 odst. 3 ZP**

Mzda

- **peněžité plnění** a **plnění peněžité hodnoty (naturální mzda)** poskytované za vykonanou práci
- „ve všech ostatních případech“
- **§ 109 odst. 2 ZP**

Odměna z dohody

- **peněžité plnění** poskytované za práci vykonanou na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPC)
- u zaměstnavatelů všech typů
- **§ 138 ZP** (viz dále)

M Z D A



mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena **před začátkem výkonu práce**, za kterou má tato mzda příslušet

§ 37 odst. 1 písm. f) ZP
– informace o mzdě, splatnosti, termínu výplaty,...

PLAT

§ 109 ZP

(3) Plat je **peněžitě plnění** poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- a) stát,
 - b) územní samosprávný celek,
 - c) státní fond,
 - d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
 - e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
 - f) regionální rada regionu soudržnosti,
- s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

zaměstnavatelé
nepodnikatelského typu

prostředky na
odměňování zaměstnanců
jsou **financovány z
veřejných zdrojů** =>
jejich vynakládání je třeba
více regulovat

=> **koncepce právní
úpravy má kogentní
charakter**

PLAT

– určuje zaměstnavatel podle

zákoníku práce

**nařízení vlády č.
341/2017 Sb., o
platových poměrech
zaměstnanců ve
veřejných službách a
správě**

**nařízení vlády č.
222/2010 Sb., o katalogu
prací ve veřejných
službách a správě, ve
znění pozdějších
předpisů,**

**a v jejich mezích dle
kolektivní smlouvy či
vnitřního předpisu**

PLAT

Pojmy:

PLATOVÝ TARIF,
PLATOVÁ TŘÍDA a
PLATOVÝ STUPEŇ.

PLAT

- zaměstnanci přísluší **platový tarif** stanovený pro **platovou třídu** a **platový stupeň**, do kterých je **zaměstnavatelem zařazen**



PLATOVÝ VÝMĚR (§ 136 ZP)

zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci **v den nástupu do práce písemný** platový výměr

v něm je povinen uvést údaje

- o platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen
- o platovém stupni, do něhož je zaměstnanec zařazen,
- o výši platového tarifu
- o ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu

termín a místo výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis

v případě **změny** skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci **písemně oznámit** včetně **uvedení důvodů**, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti

musí být zaměstnanci **doručen do vlastních rukou** (§ 334 a násl. ZP)

ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 48 odst. 1 ZP

- a) dohodou
- b) výpovědí
- c) okamžitým zrušením
- d) zrušením ve zkušební době

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 48 odst. 2 ZP

Pracovní poměr **na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.**

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 48 odst. 3 ZP

Pracovní poměr **cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti**, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, **končí**

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle **vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu**,
- b) dnem, kterým nabyl **právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky**,
- c) uplynutím doby, na kterou **bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci**.

ZÁNİK PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 48 odst. 4 ZP

Pracovní poměr **zaniká** smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.

§ 342 ZP

(1) Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah **zaniká** (§ 48 odst. 4); **to neplatí při pokračování v živnosti**. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele

ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

- § 66 ZP

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

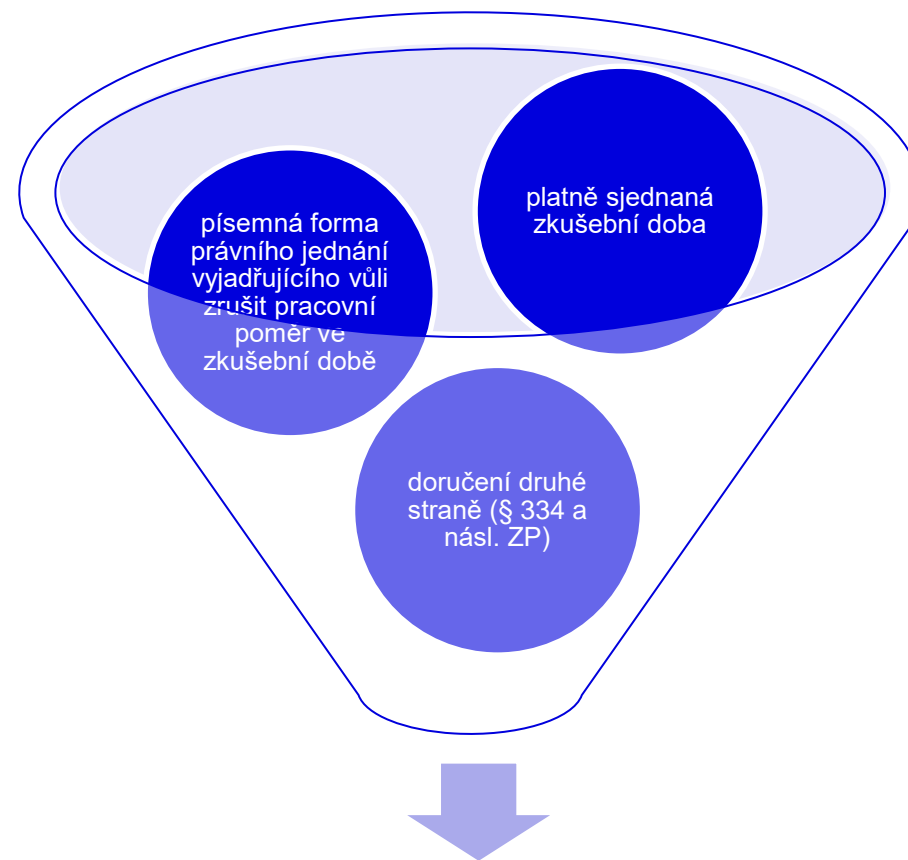
- § 49 ZP

Výpověď

- § 50 a násl. ZP
- ze strany zaměstnance
- ze strany zaměstnavatele

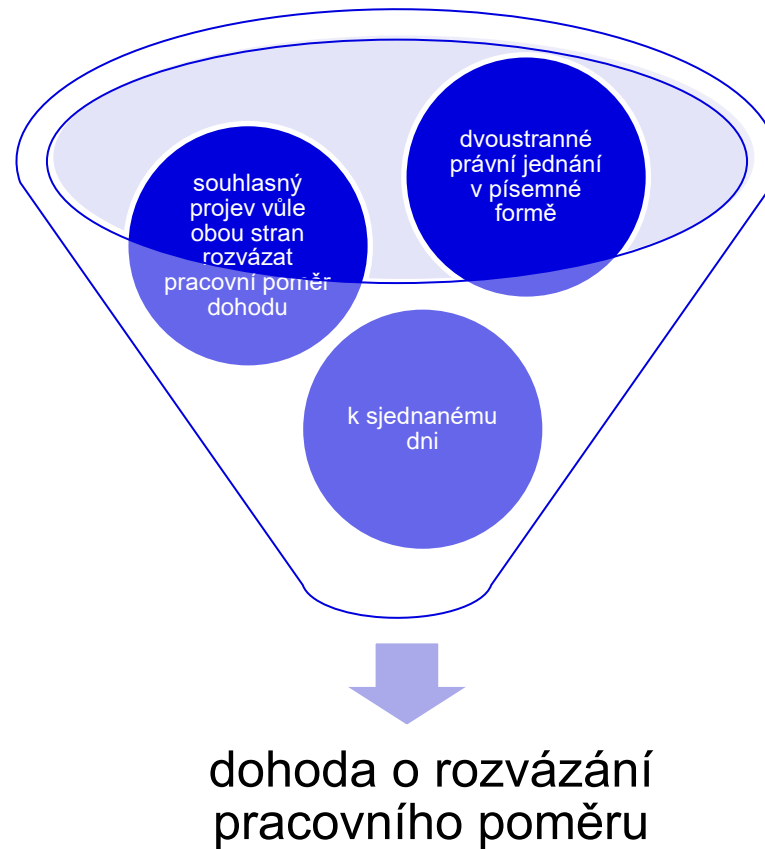
Okamžité zrušení pracovního poměru

ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ



zrušení pracovního poměru ve zkušební době

DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU



V Ý P O V Ě Ď



jednostranné
právní jednání

písemně, jinak
se **nepřihlíží**

vyjádření vůle
subjektu rozvázat
pracovní poměr
výpovědí

musí být
doručeno druhé
straně (§ 334 a
násl. ZP)

Lze výpověď odvolat?

§ 50 ZP

(5) Výpověď může být odvolána pouze **se souhlasem druhé smluvní strany**; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být **písemné**.

Z JAKÉHO DŮVODU?

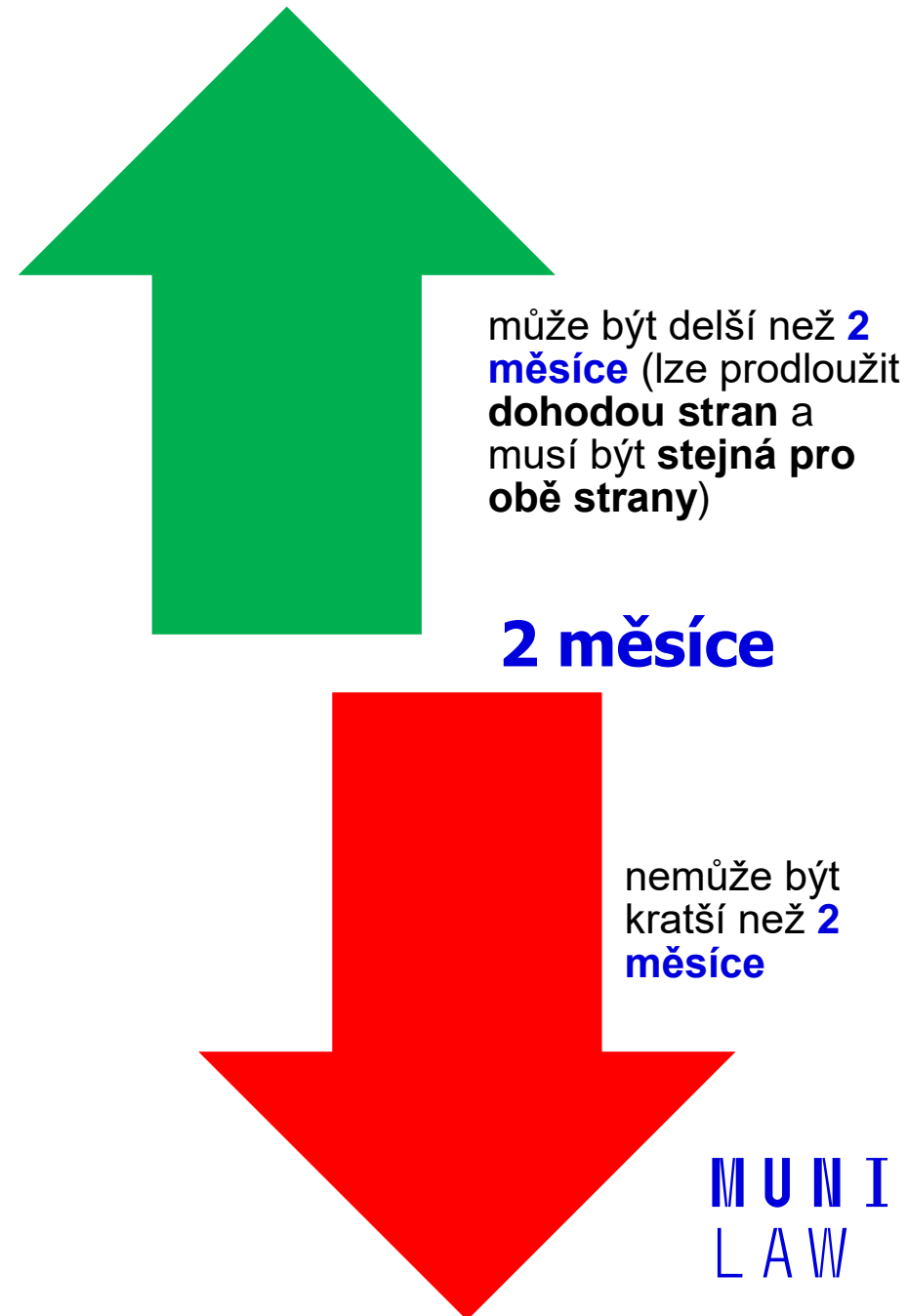
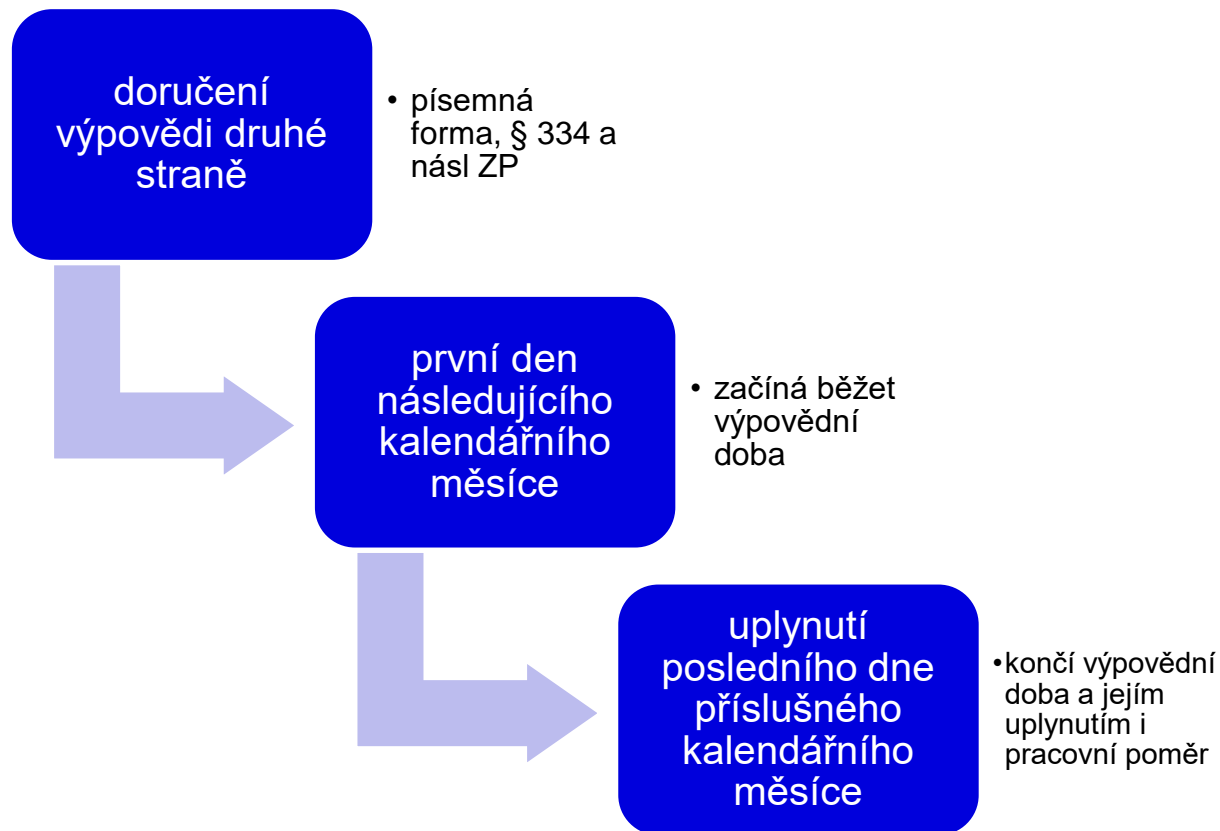
zaměstnanec

- z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (§ 50 odst. 3 ZP)

zaměstnavatel

- pouze z taxativně uvedených důvodů (§ 52 ZP)
- důvod musí **skutkově** vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem (§ 50 odst. 4 ZP)
- důvod nesmí být dodatečně měněn (§ 50 odst. 4 ZP)

VÝPOVĚDNÍ DOBA



OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

ZE STRANY ZAMĚSTNANCE

ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

písemně, jinak se nepřihlíží

musí být doručeno (§ 337 ZP)

písemně, jinak se nepřihlíží

musí být doručeno (§ 334 a násl. ZP)

skutkově vymežit důvod (§ 60 ZP), nesmí být dodatečně měněn

skutkově vymežit důvod (§ 60 ZP), nesmí být dodatečně měněn

NELZE (§ 55 odst. 2 ZP):

- těhotná zaměstnankyně
- zaměstnankyně na MD
- zaměstnanec na OD
- zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpající RD

DŮVODY PRO OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – ZAMĚSTNAVATEL

– § 55 ZP, výjimečně



§ 55
odst. 1
písm. a)

zaměstnanec je **pravomocně** odsouzen

- pro **úmyslný** trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu **delší než 1 rok**,
- 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**

§ 55
odst. 1
písm. b)

porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvláště hrubým způsobem**

DŮVODY PRO OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU – ZAMĚSTNANEC – § 56 ZP, výjimečně



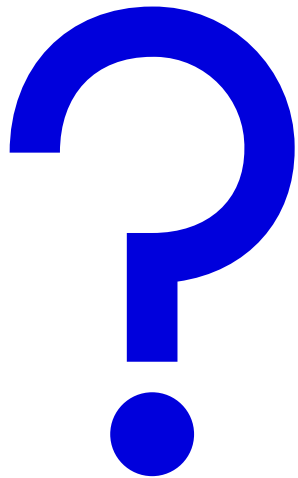
§ 56
odst. 1
písm. a)

Zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **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,**

§ 56
odst. 1
písm. b)

zaměstnavatel zaměstnanci **nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti** (§ 141 odst. 1 ZP)

OTÁZKY? DISKUZE...



DĚKUJI ZA POZORNOST!