

MUNI
LAW

PRACOVNÍ PRÁVO

**OCHRANA ZAMĚSTNANCE, ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU,
ZÁVAZNOST ROZHODNUTÍ NEJVYŠŠÍHO SOUDU**

SEMINÁŘ Č. 1



Co se teď bude dít?

1. ÚVODNÍ INFORMACE
2. SKUPINOVÁ PRÁCE NAD JUDIKATUROU ANEB JAK JI ČÍST
3. SKUPINOVÁ PRÁCE – PŘÍPADY
4. SPOLEČNÁ PRÁCE – SHRNUÍ PŘÍPADŮ
5. ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ

21 Cdo 1496/2013 – „Vyhozov pro odnesení masa, knedlíků, zelí a sušenek“

https://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/FC40F6C46E6B1DC0C1257C70003AB929?openDocument&Highlight=0,null

- ČETLI JSTE?
- JAK SE VÁM TO ČETLO?



SKUPINOVÁ PRÁCE NAD JUDIKATUROU

- Rozdělte se do 4 skupin po 4!
- Identifikujte:
 1. ZÁHLAVÍ
 2. VÝROK
 3. POPIS SKUTKOVÉHO STAVU A PŘEDCHOZÍ PRŮBĚH ŘÍZENÍ
 4. ARGUMENTACI STRAN
 5. PRÁVNÍ ODŮVODNĚNÍ VERDIKTU
 6. POUČENÍ

Jak číst judikaturu?

- Proč to čtu?
- Hlavně: popis skutkového stavu, výrok, právní odůvodnění
- Odůvodnění: většinou od obecného ke konkrétnímu
- Kdo čte? Student práv, advokát, (odvolací) soudce...
- A závěrem naše tipy 😊

MUNI
LAW

SKUPINOVÁ PRÁCE - PŘÍPADY



SKUPINA A, B

Recepční Marcela v hotelu XY pracuje už tři roky na základě uzavřené pracovní smlouvy. Dobře se zná s kuchařem Markem, chodili spolu devět let na základní školu a pak ještě i na střední. Hotelová kuchyně přestává vařit vždy v devět večer. Je zaměřena na středomořskou kuchyni. Po deváté večer má kuchař podle pokynů zaměstnavatele (pravidel obsažených ve vnitřním předpise) již nadále nevyužitelné potraviny vyhodit do oranžového kýblu, který je druhý den brzo ráno odvážen na bio farmu, kde zbytky jedí tamější prasátka. Druhého září v roce 2023 se nachází večer v prostorách kuchyně i vedoucí hotelu Milan. Ten vidí, jak si Marcela s Markem vkládají do svých zavazadel lasagne bolognese (každý jednu porci), které ten den byly podávány k obědovému meníčku se špenátovým krémem. Následující den Marcela obdrží na pracovišti od zaměstnavatele výpověď z pracovního poměru.

1. Považujete za správné, že došlo s Marcelou k rozvázání pracovního poměru? Jak byste případ rozhodli, kdybyste měli strany rozsoudit?
2. Je spravedlivé, aby výpověď dostala Marcela, ne Marek?
3. Čím se liší výpověď od okamžitého zrušení pracovního poměru?
4. Jaké rozhodnutí z domácí přípravy se týkalo obdobného tématu? Jaké skutečnosti byly pro rozhodnutí případu klíčové a jak rozhodl Nejvyšší soud?
5. Případá vám rozhodnutí spravedlivé? Zkuste vymyslet argumenty na podporu závěrů rozhodnutí i argumenty proti soudem vysloveným závěrům.

SKUPINA C, D

Romana pracuje v hotelu XY jako pokojská. Nastoupila na začátku července letošního roku a nachází se v tzv. zkušební době. Byť jí to v nové práci moc nebaví, odvádí svoji práci dobře a v hotelu ji chválí nadřízení a má dobrou zpětnou vazbu i od hostů v hotelu. Přestože jí práce v hotelu příliš nenaplňuje, alespoň v soukromém životě je teď moc šťastná. Moc miluje svého Radka a trochu doufá, že ji do konce roku požádá o ruku. Romana si není jistá, ale má pocit, že by mohla být těhotná, z čehož má ještě větší radost. O svých domněnkách týkajících se možné svatby i dítěte se svěřila kamarádce Marcele, která pracuje ve stejném hotelu jako recepční. Romana sice řekla Marcele, ať o tom zatím nikomu neříká, ale znáte to ... Marcela měla ze zpráv radost, a tak se o zjištěné informace podělila 2. 9. 2023 s vedoucím hotelu Milanem. Aby to bylo zajímavější, řekla Milanovi, že Romana „miminko už čeká“. Ještě ten den byla Romaně na pracovišti předána v obálce písemnost nazvaná jako „rozvázání pracovního poměru ve zkušební době bez uvedení důvodu“.

1. Považujete za správné, že došlo s Romanou k rozvázání pracovního poměru? Jak byste případ rozhodli, kdybyste měli strany rozsoudit?
2. Co je to zkušební doba a k čemu slouží? Mohl zaměstnavatel Romanu vyhodit z práce kvůli tomu, že je (mohla by být) těhotná?
3. Jaké rozhodnutí z domácí přípravy se týkalo obdobného tématu? Jaké skutečnosti byly pro rozhodnutí případu klíčové a jak případ rozhodl Nejvyšší soud?
4. Případá vám rozhodnutí spravedlivé? Zkuste vymyslet argumenty na podporu závěrů rozhodnutí i argumenty proti soudem vysloveným závěrům.

Společná práce – shrnutí případů

– O co v případech šlo?

A,B:

1. Považujete za správné, že došlo s Marcelou k rozvázání pracovního poměru? Jak byste případ rozhodli, kdybyste měli strany rozsoudit?
2. Je spravedlivé, aby výpověď dostala Marcela, ne Marek?
3. Čím se liší výpověď od okamžitého zrušení pracovního poměru?

C,D:

1. Považujete za správné, že došlo s Romanou k rozvázání pracovního poměru? Jak byste případ rozhodli, kdybyste měli strany rozsoudit?
2. Co je to zkušební doba a k čemu slouží? Mohl zaměstnavatel Romanu vyhodit z práce kvůli tomu, že je (mohla by být) těhotná?

Co jsme si odnesli?

- Zaměstnanec = slabší strana, tzn. speciální regulace vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v zákoníku práce
- Možnosti rozvázání pracovního poměru:
 - Zrušením ve zkušební době
 - Dohodou
 - Okamžitým zrušením pracovního poměru
 - Výpovědí

Výpověď dohodou ☹️



+ Závaznost rozhodnutí NS

**MUNI
LAW**

Díky a po krátké přestávce jsme tu zas 😊!

**MUNI
LAW**

PRACOVNÍ PRÁVO

DPP, DPČ
SEMINÁŘ Č. 2

Co se bude dít?

1. ÚVODNÍ VÝKOP
2. KRÁTKÉ PŘEDSTAVENÍ „DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR“
3. ZKUSÍME SI NAPSAT DPP/DPČ
4. KAHOOT
5. ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ

ÚVODNÍ VÝKOP

UŽ JSTE NĚKDY NĚKDE
PRACOVALI?

PODEPISOVALI/ UZAVÍRALI
JSTE NĚJAKOU SMLOUVU?

MÁTE NĚJAKÉ ŠPATNÉ
ZKUŠENOSTI S BRIGÁDAMI?



PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY ZALOŽENÉ DOHODAMI O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR - OBECNĚ

- Podobnosti s pracovním poměrem (PP) – také zaměstnanec a zaměstnavatel, také dochází k výkonu „závislé práce“. **Ale!**
- Oproti PP jsou mnohem méně regulovány, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je volnější vazba (dovolená? překážky v práci na straně zaměstnance? skončení? pracovní doba? zaručená mzda?)
- *„Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.“* (§ 74 odst. 1 zák. práce)

„DOHODY“ (§ 74 a násl. zákoníku práce)

DPP

- **V jednom kalendářním roce s jedním zaměstnavatelem max. 300 hodin**
- spíše jednorázové/krátkodobé akce
- Když odměna/měsíc vyšší než 10 000 Kč = účast na nemocenském a důchodovém pojištění (odvody pojistného)

DPČ

- Zaměstnanec může pracovat **až v průměrném rozsahu 20 hodin/týden** (sleduje se za celé sjednané období, příp. max za 52 týdnů)
- Dlouhodobý a opakovaný výkon práce poměrně značného rozsahu
- Víc tricky ohledně pojištění (tzn. odvodů pojistného)

ZKUSME SI NAPSAT DPP/DPČ 😊!



MUNI
LAW



Kahoot!

Co jsme se o dohodách dozvěděli?

- **nižší ochrana zaměstnance** – ze zákoníku práce se neuplatní např. dovolená, překážky v práci na straně zaměstnance, úprava skončení pracovního poměru (žádná dvouměsíční výpovědní doba), odměňování (uplatní se jen ustanovení týkající se minimální mzdy)
- **DPP: max. 300 hodin/kalendářní rok** pro 1 zaměstnavatele = spíše jednorázové/krátkodobé akce
- **DPČ: průměrně až 20 hodin/týden** = dlouhodobý a opakovaný výkon práce

**MUNI
LAW**

DÍKY ZA SPOLUPRÁCI!