PERSONÁLNÍ POLITIKA A PRACOVNÍ PRÁVO VE ZDRAVOTNICTVÍ

PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

- zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- zák. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně
- zák. č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta
- zák. č. 96/2004 Sb., zákon o nelékařských zdravotnických povoláních
- zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- zák. č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání
- zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- zák. č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- ….a další zákony a prováděcí předpisy

LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD

Čl.28 - Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.
Čl.29 - (1) Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. (2) Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.

PERSONÁLNÍ POLITIKA

- Výběr zaměstnanců
- Uzavírání pracovních poměrů
- Práva a povinnosti Ztele Zce
- Přidělování práce, časový management
- Systém vnitřních norem
- Vzdělávání zdravotnických pracovníků
- BOZP
- Ukončování

VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ

VOLNÉ MÍSTO

- Není potřeba hlásit na ZP
- Obsazování volného místa
  - Soukromé společnosti
  - Veřejné instituce

PŘED UZAVŘENÍM SMLOUVY

- zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy vyplynuly,
- s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů
- Prohlídka – koncipovaná jako povinnost Ztele

PROCES VÝBĚRU

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

SMLOUVA MUSÍ OBSAHOVAT

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

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

c) den nástupu do práce.

- 2) Pracovní smlouva **musí** být uzavřena písemně

ZKUŠEBNÍ DOBA

Může a nemusí být sjednána

- 3 měsíce
- 6 měsíců u vedoucího zaměstnance.

DOBA PRACOVNÍHO POMĚRU

- Určitá
  - Max 3 roky
  - Max 3x prodloužit
- Neurčitá
  - Lze zrušit pouze výpovědí

ALTERNATIVY

- Dohoda o pracovní činnosti
- Dohoda o provedení práce
- Agenturní zaměstnávání

OBSAH PRACOVNÍHO POMĚRU

ZAMĚSTNANEC

- zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy
- v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru

ZAMĚSTNAVATEL

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,

ŠVARCSYSTÉM (?)

Znaky závislé práce:

- nadřízenost zaměstnavatele
- podřízenost zaměstnance,
- jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele
- zaměstnanec vykonává osobně.

ŠVARCSYSTÉM

- 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.

DOHODY MIMO PRACOVNÍ POMĚR

DOHODY O PRACÍCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

- Dohoda o provedení práce

300 hodin ročně

- Dohoda o pracovní činnosti

20 hodin týdně

jednostranně zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou

DOHODY MIMO PRACOVNÍ POMĚR

- Zvláštní pravidla pro
- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) odstupné,
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- f) dovolenou,
- g) skončení pracovního poměru,
- h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a
- i) cestovní náhrady.

JMENOVÁNÍ

JMENOVÁNÍ

- Speciální forma vzniku pracovního poměru
- zakládá se pracovní poměr u vedoucího
  - organizační složky státu,
  - organizačního útvaru organizační složky státu,
  - organizačního útvaru státního podniku,
  - organizačního útvaru státního fondu,
  - příspěvkové organizace ….
  - organizačního útvaru příspěvkové organizace,

OBSAH PRACOVNÍHO POMĚRU

POVINNOSTI

ZAMĚSTNAVATEL

- 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

ZAMĚSTNANEC

- zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru

ODPOVĚDNOST

ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU

- Ze zásady subjektivní
- Ze zásady omezená co do výše (4,5 platu)
  - Ne pokud úmysl, alkohol, návykové látky
- Formy:
  - Porušení povinnosti
  - Nesplnění povinnosti k odvrácení škody
  - Za schodek na svěřených hodnotách
  - Za ztrátu svěřených věcí

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE

- Za škodu
- Za vnesené věci
- za BOZP
- Nemoci z povolání, pracovní úrazy

ODPOVĚDNOST ZA NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY

- a zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody,

UKONČOVÁNÍ PRACOVNÍCH POMĚRŮ

DRUHY UKONČENÍ

- Dohoda
- Zrušení ve zkušební době
- Okamžité zrušení
- Výpověď
- Odstoupení
- Uplynutí sjednané doby

ZAMĚSTNAVATEL MŮŽE DÁT ZAMĚSTNANCI VÝPOVĚĎ JEN Z TĚCHTO DŮVODŮ:

- ruší-li se zaměstnavatel přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy
- nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce;
- poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

ZAMĚSTNANEC MŮŽE PODAT VÝPOVĚĎ

- Vždy
- Bez udání důvodu

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ

Zaměstnavatel

- Zec odsouzen pro úmyslný trestný čin na víc než 1 rok, nebo 6 měsíců pokud v práci
- povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Zaměstnanec

- Lékařský posudek
- Prodlení s výplatou mzdy – 15 dnů po splatnosti

ODSTUPNÉ

- Pouze u výpovědi (dohody) dané zaměstnavatelem
  - 1 plat méně než 1 rok,
  - 2 platy méně než 2 roky,
  - 3 platy alespoň 2 roky,
- Dvanáct platů – zdravotně nezpůsobilý pro pracovní úraz

NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ

- Pracovní poměr trvá !!!!!

OCHRANNÁ DOBA

dočasně práce neschopným,

při výkonu vojenského cvičení

zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

zaměstnankyně těhotná

čerpá mateřskou dovolenou

čerpají rodičovskou dovolenou,