

Pracovně právní otázky I

LF MU

Brno, 14. října 2015

JUDr. Alena Tobiášová, MBA

Prameny pracovního práva (výběr)

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.
- (3) Podrobnosti stanoví zákon.

Prameny pracovního práva

- **zák. č. 262/2006 Sb. , zákoník práce**
- zák. č. 89/2012, občanský zákoník
- zák. č. 133/1985 Sb., o požární ochraně
- zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- zák. č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
- zák. č. 586/1992 Sb., o o daních z příjmu
- zák. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení
- zák. č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění
- zák. č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením

Prameny pracovního práva

- zák. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- zák. č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- zák. č. 18/1997 Sb., atomový zákon
- zák. č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění
- zák. č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR
- zák. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů
- zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví
- zák. č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace

Prameny pracovního práva

- 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 zdrav. 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. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců

Prameny pracovního práva

- 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)
- zák. č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky
- zák. č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením
- zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
- zák. č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření

Vztah ZP a OZ

§ 4 ZP

- Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Základní zásady pracovněprávních vztahů

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

- právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli
- právní vztahy kolektivní povahy související s výkonem závislé práce
- některé vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů
- práva a povinnosti při režimu dočasné PN

ZÁKLADNÍ ZÁSADY

- ochrana postavení zaměstnance
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky
- spravedlivé odměňování
- řádný výkon práce – oprávněné zájmy zaměstnavatele
- rovné zacházení, zákaz diskriminace

ZÁKLADNÍ ZÁSADY

- odchylná úprava, jestliže to ZP výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit
- zpracované předpisy EU – změna jen ve prospěch zaměstnance
- povinnosti vždy smlouvou, ostatní vnitřním předpisem

Definice základních pojmů

ZÁVISLÁ PRÁCE

- vztah nadřízenosti a podřízenosti
- pokyny zaměstnavatele
- osobní výkon zaměstnance
- výkon za mzdu, plat nebo odměnu za práci na náklady a odpovědnost zaměstnavatele
- práce v pracovní době, na pracovišti zaměstnavatele / dohodnutém místě

ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

- Zaměstnanec

X

- Zaměstnavatel

ZAMĚSTNANEC

- fyzická osoba
- způsobilost (mít práva a povinnosti)
 - 15 let věku
 - po dni ukončení povinné škol.docházky

ZAMĚSTNAVATEL

- právnická nebo fyzická osoba
- zaměstnává fyzickou osobu
v pracovněprávním vztahu
- způsobilost fyzické osoby – zaměstnavatele
dosažením 18 let věku

Zaměstnavatel - NOZ

§ 33 odst. 1 NOZ

- Udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu.

Zaměstnavatel

- § 33 odst. 2 a 3 NOZ:

Privolení soudu nahrazuje podmínku určitého věku, je-li stanovena pro výkon určité výdělečné činnosti jiným právním předpisem.

Souhlas může zákonný zástupce odvolat jen s privolením soudu.

VEDOUCÍ ZAMĚSTNANCI

- oprávnění stanovit a ukládat úkoly
- organizovat, řídit a kontrolovat práci
- dávat závazné pokyny

ROVNÉ ZACHÁZENÍ ZÁKAZ DISKRIMINACE

- rovné pracovní podmínky, odměňování
- zákaz přímé / nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn-navádění k diskriminaci
- přípustnost rozdílného zacházení
– antidiskriminační zákon

Pracovní poměr

VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

před uzavřením PP

- jen údaje bezprostředně související s pracovní smlouvou
- povinnost seznámit s právy a povinnostmi z PS, pracovními podmínkami, odměňování
- zajistit vstupní lékařskou prohlídku

VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

- založen pracovní smlouvou / jmenováním / volbou
- dnem sjednaným jako den nástupu do práce /dnem jmenování
- odstoupení nenastoupí-li

VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

jmenováním (vedoucího)

- organizační složky státu
- organizačního útvaru organizační složky státu,
- organizačního útvaru státního podniku
- organizačního útvaru státního fondu
- příspěvkové organizace
- organizačního útvaru příspěvkové organizace
- organizačního útvaru v Policii ČR

PRACOVNÍ SMLOUVA

- druh práce
- místo(a) výkonu práce
- den nástupu do práce

PRACOVNÍ SMLOUVA

- písemně
- jedno vyhotovení pro zaměstnance
- zaměstnanec v dalším pracovní právním vztahu nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny

ZKUŠEBNÍ DOBA

- sjednat písemně
- max. 3 měsíce / 6 u vedoucího zaměstnance / max. 1/2 sjednané doby prac. poměru
- nemůže být prodlužována
- nemůže být sjednávána dodatečně
- prodlužuje se o dobu překážek v práci

INFORMACE O PRACOVNÍM POMĚRU

povinnost zaměstnavatele

- identifikační údaje zaměstnance a zaměstnavatele
- bližší označení druhu a místa výkonu práce
- délka dovolené
- výpovědní doby
- stanovení týdenní pracovní doby, rozvržení

INFORMACE O PRACOVNÍM POMĚRU

- mzda/plat, způsob odměňování, splatnost, termínu výplaty, místo a způsob vyplácení
- kolektivní smlouva
- seznámení s pracovním řádem, předpisy BOZP, KS a vnitřními předpisy

TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- doba neurčitá
 - není-li výslovně sjednána určitá
- doba určitá
 - max. 3 roky ode dne vzniku prac.poměru
 - max. 2x opakování prodloužení
 - přetržka min. 3 roky
 - výjimka – zvláštní práv. předpis, odbory

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

- jen dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec
- písemně

PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI

- výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g)
- bylo zahájeno trestní řízení – úmyslná trestní činnost při plnění pracovních úkolů na dobu do pravomocného skončení trestního řízení
- pozbyl zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce (max. 30 dnů)
- za účelem odvrácení mimořádné události, živelní události

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr může být rozvázán

- dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- uplynutím sjednané doby
- dnem zrušení povolení k pobytu, vyhoštěním, skončením povolení k zaměstnání cizince na území ČR
- zánik smrtí zaměstnance
- zánik smrtí zaměstnavatele (fyzické osoby)

DOHODA

- sjednaným dnem
- písemně
- po jednom vyhotovení každá smluvní strana

VÝPOVĚĎ

- zaměstnavatel i zaměstnanec
- důvody x bez uvedení důvodu
- písemně a doručena
- odvolána se souhlasem (písemně)
- výpovědní doby stejné, min 2 měsíce, prodloužena písemně po dohodě, počátek běhu lhůty

VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNAVATELE

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- stane se nadbytečným - rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, tech. vybavení, o snížení stavu zaměstnanců - zvýšení efektivnosti práce nebo jiných organizačních změnách ...

VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNAVATELE

- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání
- pozbyl-li zaměstnanec dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci

....

VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNAVATELE

- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené předpisy pro výkon práce, neuspokojivé pracovní výsledky - 12 měsíců písemně vyzván k odstranění
- jsou-li dány důvody pro okamžité zrušení prac. poměru / závažné porušení povinnosti / soustavné méně - 6 měsíců písemně upozorněn na možnost výpovědi.

VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNAVATELE

- porušení povinnosti zvlášt' hrubým způsobem
 - dodržování režimu práce neschopného zaměstnance prvních 14/21 kalendářních dnů

ZÁKAZ VÝPOVĚDI

- v ochranné době
- dočasně práce neschopným
- při výkonu vojenského cvičení
- dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce
- zaměstnankyně těhotná, MD, RD
- zdravotně dočasně nezpůsobilým pro noční práci

ZÁKAZ VÝPOVĚDI

Zákaz výpovědi se nevztahuje

- pro organizační změny
- důvody pro okamžitě zrušit pracovní poměr
- porušení povinnosti vyplývajících z právních

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

zaměstnavatel

- pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok
- pravomocně odsouzen 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
- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

zaměstnanec

- podle lékařského posudku nemůže dále konat práci
- zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti
- náhrada - průměrný výdělek – výpověď

ZRUŠENÍ PP VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

- zrušení písemně
 - ke dni doručení
 - den pozdější uvedený ve zrušení
 - zákaz prvních 14/21 dnů PN

ODSTUPNÉ

- do 1 roku – jednonásobek
- 1 – 2 roky – dvojnásobek
- 2 roky a více – trojnásobek
- pracovní úraz/nemoc z povolání - dvanáctinásobek

Dohody

o pracích konaných mimopracovní poměr

DPP a DPČ

- písemně
- limitace - DPP 300 hodin
 - DPČ polovina týdenní prac. doby
- výkon práce nesmí přesáhnout 12 hod. během 24 hod. po sobě jdoucích
- 15denní výpovědní doba

Osobní spis

Potvrzení o zaměstnání

Pracovní posudek

Osobní spis

- jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v základním pracovněprávním vztahu
- právo nahlížení:
 - nadřízení zaměstnanci
 - inspekce práce, Úřad práce ČR, ÚOOÚ, soud, státní zástupce, policejní orgán, NBÚ a zpravodajské služby
 - zaměstnanec má právo nahlížet, pořizovat výpisy, stejnopisy

Potvrzení o zaměstnání

- údaje o zaměstnání - pracovní poměr / dohoda, doba trvání
- druh konaných prací
- dosažená kvalifikace
- odpracovaná doba
- informace o srážkách ze mzdy
- údaje o započitatelné době zaměstnání pro účely důchodového pojištění

Výše výdělku, důvod a forma ukončení pracovního poměru, další skutečnosti pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti v odděleném potvrzení.

Pracovní posudek

- na žádost zaměstnance do 15 dnů, nejdříve 2 měsíce před skončením zaměstnání
- veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce
- jiné informace jen se souhlasem zaměstnance
- nesouhlas zaměstnance s obsahem - do 3 měsíců žaloba k soudu

Pracovní doba a doba odpočinku

PRACOVNÍ DOBA

DOBA ODPOČINKU

- a) **pracovní dobou** doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,
- b) **dobou odpočinku** doba, která není pracovní dobou,

....

PRACOVNÍ DOBA

DOBA ODPOČINKU

- c) **směnou** část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,
- d) **dvousměnným pracovním režimem** režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,

...

PRACOVNÍ DOBA

DOBA ODPOČINKU

e) **třísměnným pracovním režimem** režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,

f) **nepřetržitým pracovním režimem** režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,

...

PRACOVNÍ DOBA

DOBA ODPOČINKU

- g) **nepřetržitým provozem** provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,
- h) **pracovní pohotovostí** doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele,

....

PRACOVNÍ DOBA

DOBA ODPOČINKU

- i) **prací přesčas** práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je **prací přesčas** práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost,

....

PRACOVNÍ DOBA

DOBA ODPOČINKU

- j) **noční práci** práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,
- k) **zaměstnancem pracujícím v noci** zaměstnanec, který během noční doby odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, v průměru alespoň 1x týdně.

PRACOVNÍ DOBA

DOBA ODPOČINKU

- l) **rovnoměrným rozvržením** prac. doby - zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní prac. dobu, popřípadě kratší prac. dobu,
- m) **nerovnoměrným rozvržením** pracovní doby - zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní prac. dobu, popřípadě kratší prac. dobu, s tím, že průměrná týdenní prac. doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní prac. dobu, popřípadě kratší prac. dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. KS - může období vymezit max. 52 týdnů.

TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA

- činí 40 hodin týdně
- s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně
- s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně
- kratší pracovní doba
 - sjednaná, odpovídající mzda / plat

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

- rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn
- povinnost písemný rozvrh týdenní pracovní doby, seznámení 2 týdny předem
- pružná pracovní doba
- konto pracovní doby (účet pracovní doby a účet mzdy)

PŘESTÁVKA NA JÍDLO A ODDECH

- nejdéle po 6/4,5 hodinách nepřetržité práce
- nejméně 30 minut, její část nejméně 15 minut
- práce, které nemohou být přerušeny - započítává do pracovní doby

ODPOČINEK MEZI SMĚNAMI

- nepřetržitě 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích
- zkrácen až na 8 hodin - následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku (v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas, v zemědělství, při poskytování služeb obyvatelstvu m.j. ve zdravotnických zařízeních a sociálních služeb...)

NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK V TÝDNU

- alespoň 35/48 hodin během 7 dnů po sobě jdoucí

PRÁCE PŘESČAS

- možné konat jen výjimečně
- nařídít jen z vážných provozních důvodů
- nad 150 hod/rok na základě dohody se zaměstnancem
- max. 8 hodin týdně průměrně

EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY

- povinnost evidence – začátek a konec
 - směny
 - práce přesčas vč. další dohodnuté
 - noční práce
 - doby v době pracovní pohotovosti

Dovolená

DOVOLENÁ

- za kalendářní rok
 - za nepřetržitého trvání pracovního poměru konal práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku
 - poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

DOVOLENÁ

- za odpracované dny
 - v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce

DOVOLENÁ

Délka dovolené:

- výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce
- dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP činí 5 týdnů v kalendářním roce
- dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků VŠ činí 8 týdnů v kalendářním roce

DODATKOVÁ DOVOLENÁ

- po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné
- dovolená v délce 1 týdne (1/12 za 21 dnů)

...

DODATKOVÁ DOVOLENÁ

- a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

...

DODATKOVÁ DOVOLENÁ

- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

DOVOLENÁ

Čerpání dovolené:

- dobu čerpání určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání , souhlas odbory
- zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku
- nevyčerpaná do konce následujícího roku, po 1.7. násl. roku určuje dobu čerpání i zaměstnanec – oznámení 14 dnů předem

DOVOLENÁ

Čerpání dovolené:

- přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance
- alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, dohodou jinak

Překážky v práci

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost po dobu:

- dočasné pracovní neschopnosti, karantény
- mateřské nebo rodičovské dovolené
- ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti
- péče o dítě mladší než 10 let
- jiné překážky v práci – nař. vl. č. 590/2006 Sb.

Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

- Vyšetření nebo ošetření
- Pracovně lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce
- Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků
- Znemožnění cesty do zaměstnání

Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

- Svatba
- Narození dítěte
- Úmrtí
- Doprovod
- Pohřeb spoluzaměstnance
- Přestěhování
- Vyhledání nového zaměstnání

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

- v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu
- např. poslanec, svědek, soudní znalec, člen odborového orgánu, dárce krve...

Překážky v práci

- školení, jiné formy přípravy, studium
- předpoklady stanovené právními předpisy
- požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce,
- v souladu s potřebou zaměstnavatele
- zasahuje-li do pracovní doby
 - je překážkou v práci na straně zaměstnance
 - přísluší náhrada mzdy nebo platu

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

- Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy
 - 60 / 80% výdělku
- Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele
 - průměrný výdělek

Prohlubování kvalifikace

Prohlubování kvalifikace

- průběžné doplňování (nemění se podstata), udržování, obnovování
- povinnost zaměstnance
- právo zaměstnavatele na vyslání
- hradí zaměstnavatel; možnost podílu na nákladech zaměstnance

Praktická část - cvičení

Praktická část - cvičení

- Jak se ucházet o místo
- Jak psát životopis
- Obsah pracovní smlouvy
- Jak napsat výpověď
- Kontrolní otázky z přednášky

DĚKUJI ZA POZORNOST