

Pracovní právo

Vznik, změny a ukončení
pracovněprávního vztahu

Prameny pracovního práva

- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**
- zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- 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)
- GDPR+ zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů
-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 zaměstnance a zaměstnavatele
- Přidělování práce, časový management
- Systém vnitřních norem
- Vzdělávání zdravotnických pracovníků
- BOZP
- Ukončování pracovního poměru

Před uzavřením smlouvy

- volné místo není potřeba nikde ohlašovat
- snaha motivovat v oborech, kde je trvalý nedostatek – stipendia, náborové příspěvky
- obsazování volného místa
 - Soukromé společnosti
 - Veřejné instituce
- „zakázané otázky“ – sexuální orientace, původ, členství v OO, politické straně, církvi/těhotenství, rodinné a majetkové poměry, trestní bezúhonnost
- rozdíl praxe X zákon

Pracovní poměr

- zakládá se **pracovní smlouvou** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li stanoveno jinak
- **Jmenováním na vedoucí pracovní místo** se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího
 - a) organizační složky státu,
 - b) organizačního útvaru organizační složky státu,
 - c) organizačního útvaru státního podniku,
 - d) organizačního útvaru státního fondu,
 - e) příspěvkové organizace,
 - f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
 - g) organizačního útvaru v Policii České republiky.
- **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 - náležitosti

Druh práce

Místo výkonu práce

Den nástupu

Pracovní smlouva - forma

- pracovní smlouva **musí být uzavřena písemně**
 - může být i elektronicky, ALE
 - nutný podpis obou stran
 - uzavřena okamžikem druhého podpisu
- nedodržení požadavku písemnosti:
 - zaměstnanec ještě nezačal práci vykonávat - **strana, která nezavdala příčinu nedodržení písemné formy, se může dovolat neplatnosti ústně uzavřené pracovní smlouvy a pracovní poměr tak vůbec nevznikne.**
 - zaměstnanec již začal vykonávat práci - **možnost dovolat se neplatnosti smlouvy je vyloučena.**
- důsledek nedodržení formy – pokuta až 10.000.000,- Kč
- možno dodatečně vadu zhojit (ALE nelze dodatečně zkušební dobu)

Pracovní smlouva – zkušební doba

- Zkušební doba **může** být sjednána
 - 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru,
 - 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.
- možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo
- sjednat **nejpozději** v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce
- nesmí být dodatečně prodlužována
- nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru
- musí být sjednána **písemně**

Vstupní lékařská prohlídka

- lékař posoudí, zda je zaměstnanec způsobilý konat tu práci, na kterou byl přijat
- zaměstnavatel neobdrží konkrétní informace o zdravotním stavu zaměstnance, pouze vyjádření, zda je zaměstnanec způsobilý nebo nezpůsobilý práci konat
- co když se zaměstnanec odmítne podrobit?
- kategorizace prací (4 kategorie) - krajská hygienická stanice

Informování o obsahu pracovního poměru

- nemusí být v pracovní smlouvě
- nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru
- platí i o změnách těchto údajů
- **Informace musí obsahovat:**
 - a) Jméno a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
 - b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
 - c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
 - d) údaj o výpovědních dobách,
 - e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
 - f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
 - g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.
- Seznámit s **pracovním řádem, BOZP, kolektivní smlouva a vnitřní předpisy** – adaptační proces

Odpovědnost za svěřené hodnoty a odpovědnost za svěřené věci

- dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty a dohoda a odpovědnosti za svěřené věci zpravidla uzavírány na počátku pracovního poměru
- „hmotná odpovědnost“ – písemná forma, osobní dispozice s hodnotami, škoda se pak nahrazuje v plné výši, objektivní odpovědnost
- ztráta svěřené věci – písemné potvrzení, od 50.000,- Kč písemná dohoda, objektivní odpovědnost

Povinnosti vyplývající z PP

Od **vzniku** pracovního poměru je zaměstnavatel:

- povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy
- platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat
- vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů
- dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.

Od **vzniku** pracovního poměru je zaměstnanec:

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

Změny pracovního poměru

- Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, **dohodnou-li se** zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně.
 - Změnou je také jmenování na vedoucí místo
- Konat práce **jiného druhu** nebo v **jiném místě**, než byly sjednány v pracovní smlouvě – pouze kde to zákon ukládá

Převedení na jinou práci

- **Povinnost** zaměstnavatele:
 - zdravotní stav + lékařský posudek (dlouhodobá ztráta způsobilosti)
 - pracovní úraz + lékařský posudek
 - těhotná/kojící/gm po porodu + práce pro ně nevhodně/posudek
 - infekce + posudek/KHS
 - rozhodnutí soudu/správního orgánu
 - nezpůsobilý pro noční práce + posudek
 - těhotná/kojící/gm po porodu – **pokud o to požádá**
- **Možnost** zaměstnavatele:
 - dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) (nekvalifikovaný/porušování)
 - bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,
 - pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

Převedení na jinou práci

- Pokud nelze v rámci smlouvy, může i na jiný druh práce – **i kdyby zaměstnanec nesouhlasil**
- I bez souhlasu – na nezbytnou dobu při **mimořádných událostech** (např. živelné katastrofy)
- Povinnost přihlížet k tomu, aby byla práce pro zaměstnance vhodná (zdravotní stav, schopnosti, pokud možno i kvalifikace)
- Povinnost **předem projednat** se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat

Pracovní cesta

- Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce **mimo sjednané místo výkonu práce.**
- nutná **dohoda** se zaměstnancem
- koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal
- Náhrady:
 - jízdní výdaje
 - stravné
 - výdaje za ubytování
 - nutné vedlejší výdaje

Přeložení

- Přeložit zaměstnance k výkonu práce **do jiného místa**, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze:
 - s jeho souhlasem
 - v rámci zaměstnavatele
 - pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.

Dočasné přidělení

- dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli
- nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru
- za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata
- Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci **mzdu nebo plat**, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, **který zaměstnance dočasně přidělil.**
- Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli **nesmějí být horší**, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.
- **nepoužije se v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace** – speciální úprava o dočasném přidělení při odborné praxi v zákonech 95/2004 a 96/2004

Dočasné přidělení podle zákona 96/2004 Sb.

- §91a zákona č. 96/2004 Sb.
- dočasném přidělení zaměstnance k jiné osobě
- nejdéle na dobu potřebnou pro získání odborné nebo specializované způsobilosti, vědomostí a dovedností v rámci celoživotního vzdělávání
- povinnou náležitostí smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je určení školitele
- jiná osoba nesmí vůči zaměstnanci činit právní úkony jménem zaměstnavatele

Společné pro změny PP

- Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen **zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy**, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.
- Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést **jen po projednání s odborovou organizací**.
 - Není třeba, pokud na méně než 21 dní
- Nastoupí-li zaměstnanec **po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci**, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně **po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené** v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebo **po skončení doby poskytování dlouhodobé péče** v případech podle zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, nebo **po skončení doby ošetřování dítěte** mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec **po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště**. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

Smlouva na dobu určitou

- pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání
- na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami **nesmí přesáhnout 3 roky** a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou
- může být opakována **nejvýše dvakrát**
- za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho **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**
- vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce – lze opakovaně na dobu určitou POKUD dohoda s OO stanoví bližší podmínky (vymezení důvodů, pravidla, okruh zaměstnanců, doba na kterou se dohoda uzavírá) – možné nahradit vnitřním předpisem, když není OO
- **Pokud sjedná v rozporu a zaměstnanec oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.** – k soudu možné jen do 2 měsíců ode dne, kdy měl PP skončit

Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozváznán **jen**:

DOHODOU

VÝPOVĚDÍ

OKAMŽITÝM
ZRUŠENÍM

ZRUŠENÍM VE
ZKUŠEBNÍ DOBĚ

Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může dále skončit:

UPLYNUTÍM SJEDNANÉ
DOBY

CIZINICI – SKONČENÍM
POBYTU V ČR, VYHOŠTĚNÍM,
SKONČENÍM POVOLENÍ K
ZAMĚSTNÁNÍ

SMRTÍ ZAMĚSTNANCE

Dohoda

- pracovní poměr **končí sjednaným dnem**
- musí mít **písemnou formu**
- každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru

VÝPOVĚĎ

- musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží
- zaměstnavatel jen z vyjmenovaných důvodů
 - důvod musí být ve výpovědi vymezen!
 - tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem
 - nesmí být dodatečně měněn
- **zaměstnanec kdykoliv i bez důvodu**
- výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany
- odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné

Výpovědní doba

- pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby
- musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance
- nejméně 2 měsíce (kromě přechodu práv a povinností – končí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dále)
- může být prodloužena ALE výhradně písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- **začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce**

Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď **jen** z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Výpověď z organizačních důvodů

- mají-li za následek, že zaměstnavatel nemá nadále (objektivně vzato) možnost přidělovat zaměstnancům nebo některým z nich práci podle pracovní smlouvy:
 - buď vůbec, nebo v místě, sjednaném jako místo výkonu práce
 - jeden nebo více zaměstnanců se pro něho stalo nadbytečnými, neboť zaměstnavatel má sice možnost přidělovat všem svým zaměstnancům nadále práci podle pracovní smlouvy, avšak práce některého (některých) z nich pro něho nadále není potřebná
- Fyzická nebo právnická osoba „se ruší“ jako zaměstnavatel vždy, jestliže přestane podnikat – důvod je nepodstatný
- Přemístění - zcela nebo jen zčásti na jiném místě než dosud
- Nadbytečnost - zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jak to odpovídá jeho potřebám

Výpověď pro nadbytečnost

Za splnění **VŠECH** následujících předpokladů:

- rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách (dále též jen „rozhodnutí o organizačních změnách“),
 - nadbytečnosti zaměstnance, a
 - příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance.
-
- Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) je třeba **odlišovat od fikce tohoto výpovědního důvodu**, která je dána, byli zaměstnanec odvolán z vedoucího pracovního místa nebo se ho vzdal, neskončil-li pracovní poměr jinak a nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo odmítl-li zaměstnanec nabídku takové práce.

Výpověď z důvodu nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce [§ 52 písm. f)]

- Předpoklady pro výkon sjednaného druhu práce stanoví zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy
- Požadavky na řádný výkon práce vymezuje zaměstnavatel – např. uspokojivé pracovní výsledky zaměstnance
- Právní význam současně mají jen tehdy, jestliže zaměstnavatel nezavinil, že by byly zaměstnancem nesplnitelné
- V případě neuspokojivých výsledků NAVÍC - Vyžaduje se, aby zaměstnavatel podal výpověď nejpozději do 12 měsíců ode dne, kdy zaměstnanec **písemně vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků**, jestliže zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky neodstraní, ačkoli mu k tomu byla poskytnuta přiměřená lhůta. – BEZ VÝZVY NEPLATNÉ – nutné doručit do vlastních rukou
- Výzva musí výslovně stanovit lhůtu k nápravě, musí být přiměřená – jinak neplatná výpověď

(Jsou-li neuspokojivé pracovní výsledky způsobeny tím, že zaměstnanec svým zaviněním (aspoň nedbalostním) porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, nejde o výpovědní důvod podle § 52 písm. f); zaměstnanec může v tomto případě dostat výpověď podle § 52 písm. g).)

Výpověď z důvodu porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru [§ 52 písm. g)]

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro **úmyslný trestný čin** k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li 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 [srov. § 55 odst. 1 písm. a) komentář k § 55];
- porušil-li zaměstnanec **povinnost vyplývající z právních předpisů** vztahujících se k jím vykonávané práci závažně nebo **zvláště hrubým způsobem**;
- porušoval-li zaměstnanec **soustavně** povinnosti **vyplývající z právních předpisů** vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažným způsobem, a to za předpokladu, že byl v **době posledních 6 měsíců** v souvislosti s porušením této povinnosti **písemně upozorněn na možnost výpovědi**.
- do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl

Stupeň intenzity porušení povinností zaměstnanců

- Zákoník práce rozlišuje zvláště hrubé, závažné a méně závažné porušení této povinnosti z pracovního poměru, aniž by tyto pojmy definoval
- Není významné, jak určité jednání (chování) zaměstnance hodnotí zaměstnavatel ve svém pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu – soud tímto není vázán
- Soud vždy posuzuje v každém jednotlivém případě, jak budou definovány pojmy „zvláště hrubé“, „závažné“ a „méně závažné porušení“ povinnosti zaměstnance z pracovního poměru
- soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti zaměstnance z pracovního poměru k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, které zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení těchto povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance atd.
- O soustavné méně závažné porušování povinností se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec **nejméně tři porušení** svých povinností při plnění pracovního závazku, **které nedosahují intenzity zvláště hrubého** nebo závažného porušení **a mezi nimiž je přiměřená časová souvislost**. I když zaměstnanec porušil své povinnosti ve třech případech, není tedy výpovědní důvod podle § 52 písm. g) dán, uplynula-li mezi nimi taková (tak dlouhá) doba, která nasvědčuje tomu, že šlo jen o ojedinělá (sice opakovaná, ale zásadně jednorázová) vybočení z řádného plnění pracovních povinností.

Výpověď z důvodu porušení stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění [§ 52 písm. h)]

- V § 301a se konkretizuje, jaké mají zaměstnanci povinnosti; v době prvních 14 kalendářních dnů jsou zaměstnanci povinni „dodržovat stanovený režim práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění“
- Zaměstnanec poruší režim dočasně práce neschopného pojištěnce ve smyslu § 301a tehdy:
 - nezdržuje-li se v místě, které sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo v místě, do něhož změnil svůj pobyt v době dočasné pracovní neschopnosti s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře
 - nedodržuje-li rozsah a dobu vycházek stanovených ošetřujícím lékařem
- Jen jestliže bylo ze strany zaměstnance **zaviněno** a jen jedná-li se o porušení „**zvláště hrubým způsobem**“
- do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Zákaz výpovědi v ochranné době:

- v době, kdy je zaměstnanec uznán **dočasně práce neschopným**, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti
- při výkonu **vojenského cvičení** nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz
- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro **výkon veřejné funkce**,
- v době, kdy je zaměstnankyně **těhotná** nebo kdy zaměstnankyně čerpá **mateřskou dovolenou** nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají **rodičovskou dovolenou**,
- v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně **nezpůsobilým pro noční práci**,
- v době, kdy zaměstnanec **poskytuje dlouhodobou péči** v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, **ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává.**

Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem - výjimky

Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

- pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) – zrušení a přemístění
- pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b) - ALE to neplatí v případě těhotné/mateřské/rodičovské,
- z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr,
- ALE to neplatí v případě těhotné/mateřské/rodičovské
 - byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),
- pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h)];
- ALE to neplatí v případě těhotné/mateřské/rodičovské.

Okamžité zrušení PP zaměstnavatelem

- byl-li zaměstnanec **pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin** k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než **1 rok**, nebo byl-li 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.
- Zaměstnavatel **nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr** s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Okamžité zrušení PP zaměstnancem

- podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských 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, nebo
- zaměstnavatel mu **nevyplatil mzdu nebo plat** nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část **do 15 dnů po uplynutí období splatnosti**
- Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele **náhrada mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku za dobu, **kteřá odpovídá délce výpovědní doby.**
- do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.
- V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově **vymezit jeho důvod** tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru **musí být písemné**, jinak se k němu nepřihlíží.

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

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

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

- Zaměstnavatel i zaměstnanec
- Z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu
- Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance
- Nutná písemná forma
- PP končí doručením zrušení, není-li v něm uveden den pozdější

Odstupné

- U výpovědi z organizačních důvodů (písm. a) až c)) nebo dohoda ze stejných důvodů ve výši nejméně:
 - jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.
- U výpovědi pro pracovní úraz (písm. d)) nebo dohody z téhož důvodu ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.
- Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru **v nejbližším výplatním termínu** určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Neplatné rozvázání pracovního poměru

- Nutné aby zaměstnanec oznámil, že s výpovědí NESOUHLASÍ, tj. že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával
- A to bez zbytečného odklad
- Písemně

- Povinnost poskytnout náhradu mzdy/platu
- ve výši průměrného výdělku
- ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání
- až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru
- pokud za dobu delší než 6 měsíců – možná moderace soudu (zohlední zda byl mezitím zaměstnán jinde, jakou práci nebo proč ne...)

Neplatné rozvázání pracovního poměru

- Pokud zaměstnanec neoznámí – pokud se nedohodnou jinak – **platí že PP skončil dohodou**
- Při neplatné výpovědi ke dni uplynutí výpovědní doby
- Při neplatném okamžitém zrušení dnem kdy měl skončit zrušením

- Právo na náhradu mzdy za dobu výpovědní doby

- U neplatné dohody obdobně

Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

- Zaměstnavatel písemně oznámí, že trvá na tom, aby dále konal svou práci
- Platí že PP trvá
- Pokud zaměstnanec nevyhoví – právo zaměstnavatele na náhradu škody ode dne kdy oznámil

- Pokud zaměstnavatel neoznámí a nedohodnou se jinak – platí že PP skončil
 - Při neplatné výpovědi ke dni uplynutí výpovědní doby
 - Při neplatném okamžitém zrušení dnem kdy měl skončit zrušením
- V takovém případě nelze uplatňovat náhradu škody

- U neplatné dohody zaměstnavatel náhradu škody uplatňovat nesmí

Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Vše výše uvedené je nutné uplatnit u soudu **nejpozději ve lhůtě 2 měsíců** ode dne, kdy měl PP skončit tímto neplatným rozvázáním!!!

Alternativy

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

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce

- Max 300 hodin/rok

Dohoda o pracovní činnosti

- Max polovina stanovené týdenní pracovní doby

Možnosti ukončení:

- a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- c) okamžitým zrušením;

- Nutná písemná forma pro uzavření i pro ukončení

Dohody mimo pracovní poměr

Nevztahují se na ně pravidla stanovení zákoníkem práce 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.

OPAKOVÁNÍ NA ZÁVĚR

@Anonymní píše:

Holky chtěla bych se zeptat.

Jak je zachovat v situaci, kdy vám zaměstnavatel chce dát výpověď dohodou ze dne na den.

Mám smlouvu na dobu neurčitou. Co můžu dělat když to podepsat nechci?

Jak by to bylo z odstupným?

Ve zkušebce nejsem...a jsem na začátku těhotenství.

Děkuju moc za zkušenosti 😊 Prosím o anonymitu, nemusí to zatím nikdo zjistit 😊

OPAKOVÁNÍ NA ZÁVĚR

Stáhnutí výpovědi

Ahoj holky, chtěla bych se zeptat, jestli s tím máte někdo zkušenost. Manžel chce změnit zaměstnání, ale to nové nemá bohužel na 100 %. Neví, jestli dát dvouměsíční výpověď (dohodou ho pravděpodobně nepustí) - v případě, že by novou práci neměl, může výpověď stáhnout a zůstat v původním zaměstnání?

Pracovní právo

Řízení zaměstnanců

Pokyny Zaměstnavatele

- kdo reprezentuje zaměstnavatele
- organizační řád, další interní postupy atd.

Vnitřní předpis

- Práva v pracovněprávních vztazích výhodněji než zákon
- Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená zákonem.
- Musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný.
- Zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku.
- Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance.
- Povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů. Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupný. – např. intranet
- Zaměstnavatel je povinen uschovat vnitřní předpis po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti.

Pracovní řád

- zvláštním druhem vnitřního předpisu; neobsahuje práva zaměstnanců
- rozvádí povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů
- někteří zaměstnavatelé mají povinnost jej zpracovat (státní sféra)
- s písemným souhlasem OO

Osobní spis

- zaměstnavatel je oprávněn vést osobní spis zaměstnance.
- zaměstnanec má právo nahlížet do svého osobního spisu, činit si z něho výpisky a pořizovat si stejnopisy dokladů v něm obsažených, a to na náklady zaměstnavatele

Kolektivní smlouva

- za zaměstnance smí uzavřít pouze odborová organizace – **také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni**
- v kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran (např. mzdové podmínky, dovolená, možnost sickdays atd.)
- jeden nebo více zaměstnavatelů
- zákon o kolektivním vyjednávání
- zaměstnanec má právo:
 - předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání
 - být informován o průběhu tohoto vyjednávání

Odborová organizace

- sdružení zaměstnanců, založené s cílem prosazovat jejich pracovní, hospodářské, politické, sociální a jiné zájmy
- jednají jménem pracovníků, které zastupují, pokud jednají se zaměstnavatelem nebo státem, například ohledně výše mezd nebo pracovních podmínek
- odborová organizace působí u zaměstnavatele a má **právo jednat**, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a **alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru**
- informovat/projednávat/nutný souhlas OO

Time management

Pojmy

- Pracovní doba
- Doba odpočinku
- Práce přesčas
- Směna
- Pracovní pohotovostí doba
- Noční práce

Pracovní doba

- běžně 40 hodin týdně
- vícesměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně
- s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně
- Kratší musí být sjednána

Pracovní doba

- rozvrhuje zaměstnavatel – určí začátek a konec směn
- obvykle pětidenní pracovní týden
- dodržovat bezpečnost a neohrožovat zdraví
- povinnost zaměstnance **být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny**
- délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin

Pružné rozvržení pracovní doby

- základní + volitelná pracovní doba
- začátek a konec určuje zaměstnavatel
- v základní době povinnost být na pracovišti
- v rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby
- průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem

Konto pracovní doby

- smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele kde nepůsobí OO
- účet pracovní doby
- účet mezd zaměstnance
- umožňuje vyplácet zaměstnanci stálou mzdu a zároveň mu přidělovat práci flexibilně dle potřeb zaměstnavatele oznámenou pouze s týdenním upozorněním
- charakteristické je nerovnoměrné rozvržení pracovní doby ve vyrovnávacím období

Přestávka v práci

- v rámci směny
- nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce
- nejméně 30 minut, pokud je rozdělena tak alespoň jednou 15 minut
- nelze na začátku a konci pracovní doby
- přestávka na jídlo a oddech se nezapočítává se do pracovní doby, bezpečnostní se započítává

Doba odpočinku

- Mezi 2 směnami
- alespoň 11 hodin
- může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin , následující odpočinek pak musí být prodloužen; pouze za splnění podmínek (např. ve zdravotnických zařízeních)
- nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin

Dny pracovního klidu

- nepřetržitý odpočinek zaměstnance + svátky
- práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně
- to neplatí u práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva.

Práce přesčas

- práci přesčas je možné konat **jen výjimečně**.
- práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z **vážných provozních důvodů**, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny
- nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.
- zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad rozsah uvedený v odstavci 2 pouze **na základě dohody se zaměstnancem**
- do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Noční práce

- délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích
- není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

Noční práce

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovně-lékařských služeb:

- a) před zařazením na noční práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
- c) kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Pracovní pohotovost

- pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne
- za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna
- za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda nebo plat;
- pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává

Odměňování za práci

Obecná pravidla

- za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody
- mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků
- za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody
 - práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce

Minimální mzda

- minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu
- mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda
- Od 1. 1. 2022:
 - **96,40 Kč/hod** odpracovanou zaměstnancem nebo
 - **16 200Kč/měsíc** pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou při týdenní pracovní době 40 hodin

Zaručená mzda

- zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru
- nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením
- Nejnižší úroveň zaručené mzdy je minimální mzdou pro zaměstnance **podle druhu jím vykonávané práce**
- **Nařízení č. 567/2006 Sb.**
(<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>)

Zaručená mzda - příklad

- zaměstnanec, kterému je podle zákoníku práce poskytována mzda (tedy soukromý zaměstnavatel)
- skupiny prací jsou uvedeny v příloze 1 vyhlášky – zde si najdu zdravotnictví, v něm své zařazení
- například 4. skupina zahrnuje vykonávání povolání zdravotnického laboratorního nebo nutričního asistenta nebo asistenta zubního technika, všeobecné sestry, porodní asistentky, nutričního terapeuta, zdravotnického záchranáře, optometristy, ortoptisty, ortotika-protetika, ergoterapeuta, fyzioterapeuta, ... zdravotního laboranta, biomedicínického technika, radiologického asistenta, radiologického technika,, **pod odborným dohledem.**
- pro tuto skupinu bude nejnižší úroveň zaručené mzdy **21.800 Kč**

Mzda

- sjednává se ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem
- musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet
- zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.

Plat

- plat **není možné určit jiným způsobem** v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení
- zaměstnanci přísluší **platový tarif** stanovený pro **platovou třídu a platový stupeň**, do kterých je zařazen
- zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací
- zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný
- **Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.**
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-341>

Plat - příklad

- Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.
- zaměstnanci, který je zdravotnickým pracovníkem poskytujícím zdravotní služby uvedené v § 2 odst. 2 a 3 zákona o zdravotních službách (neplatí pro lékaře) přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v **příloze č. 3** k tomuto nařízení.

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída													
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	do 1 roku	15470	16580	17770	19090	20470	22000	24360	26290	28340	30660	33060	35680	38590	41730
2	do 2 let	15990	17110	18370	19750	21160	22760	25220	27220	29340	31740	34230	37000	39970	43240
3	do 4 let	16510	17680	18960	20390	21880	23520	26120	28180	30410	32910	35490	38330	41430	44820
4	do 6 let	17030	18270	19580	21080	22630	24330	27050	29180	31490	34050	36720	39690	42900	46430
5	do 9 let	17580	18880	20250	21770	23400	25180	28020	30200	32620	35280	38060	41120	44470	48120
6	do 12 let	18140	19490	20910	22520	24180	26030	29010	31250	33770	36550	39440	42610	46050	49860
7	do 15 let	18780	20140	21640	23270	25000	26900	30060	32400	34970	37850	40860	44140	47780	51660
8	do 19 let	19390	20810	22340	24080	25850	27820	31120	33560	36240	39240	42320	45750	49480	53580
9	do 23 let	20010	21510	23110	24880	26760	28800	32210	34740	37530	40630	43870	47390	51280	55540
10	do 27 let	20710	22250	23900	25760	27680	29780	33380	36000	38900	42100	45460	49140	53160	57560
11	do 32 let	21380	22990	24710	26650	28630	30830	34590	37310	40310	43580	47100	50900	55110	59650
12	nad 32 let	22110	23790	25530	27570	29630	31900	35840	38640	41780	45190	48810	52770	57120	61820

Mzda i plat

- jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku
- pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen
- vyplácí se v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty
- při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci **písemný doklad** obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách

Příplatky

- přesčas
 - mzda plus 25 procent
 - alternativně náhradní volno
 - lze mzdu sjednat s přihlédnutím k práci přesčas
- svátek
- noční práce
- práce ve ztíženém pracovním prostředí
- práce v sobotu a v neděli
- osobní příspěvek

...

Dovolená

- **určuje zaměstnavatel**
- podle předem stanoveného rozvrhu
- 14 dnů předem
- za dobu čerpání dovolené přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku
- Nejméně 4 týdny/ rovných 5 týdnů/ rovných 8 týdnů

Překážky v práci

Překážky v práci



Na straně
zaměstnance



Na straně
zaměstnavatele

Na straně zaměstnance

- pracovní neschopnost
- mateřská, rodičovská
- ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo člena domácnosti
- jiné důležité překážky v práci
- výkon veřejné funkce
- výkon občanské povinnosti (svědci, živelné události apod.)
- branná povinnost
- z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia

Jiné důležité překážky v práci

Nařízení č. 590/2006 Sb.

- Vyšetření nebo ošetření
- Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce
- Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků
- Svatba
- Převoz manželky při narození dítěte, účast při porodu
- Úmrtí manžela, dítěte
- Pohřeb kolegy
- Doprovod rodinného příslušníka do zdrav. zařízení (někdy s náhradou, někdy bez náhrady)
- Přestěhování
- Vyhledání nového zaměstnání

Na straně zaměstnance

- je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna
- zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli
- právní předpisy určují náhradu mzdy/platu

Na straně zaměstnavatele

- prostoj (náhrada 80 procent)
 - přechodná závada způsobená poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil zaměstnanec, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami; a nebyl-li převeden na jinou práci
- povětrnostní vlivy (náhrada 60 procent)
 - nepříznivé povětrnostní vlivy nebo živelné události; a nebyl-li převeden na jinou práci
- jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (ve výši průměrného výdělku)
 - např. zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků