

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 neodstranil, 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 „**zvlášť 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 směny
- 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 směnami
- 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