



ZÁKLADY PRACOVNÍHO PRÁVA

PdF, jaro 2014 Anna Zemandlová

ÚKOL

- Co je předmětem pracovního práva?
- Ve kterých právních předpisech byste hledali zdroj právní úpravy pracovního práva?

PRACOVNÍ PRÁVO

- Speciální právní odvětví se svým původem v soukromém právu (podpůrné použití OZ)
- **Individuální pracovní právo** (zaměstnanec - zaměstnavatel)
- **Kolektivní pracovní právo**
- Právní úprava **zaměstnanosti**

VNITROSTÁTNÍ PRAMENY

- LZPS (zákaz diskriminace, zákaz nucené práce, Hlava IV)
- NOZ!
- **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**
- zákon č. 361/2006 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (PČR, vojáci, HZS...)
- zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon (ADZ)
- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (ZSZS)
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě
- vyhláška č. 79/2013 Sb., k provedení ZSZS

PRAMENY

Mezinárodní:

- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (Evropská úmluva)
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Mezinárodní organizace práce (MOP) – úmluvy a doporučení

EU:

- Směrnice – mobilita pracovníků a jejich rodinných příslušníků v rámci EU (rovné zacházení, pracovní podmínky, doba odpočinku, BOZP, sociální zabezpečení)

ZÁKONÍK PRÁCE

- Upravuje **pracovněprávní vztahy** (vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli)
- Upravuje **právní vztahy kolektivní povahy**
- Zapracovává příslušné **předpisy EU**
- Upravuje některé **právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů** (pozor, některé takové vztahy upravuje i zákon o zaměstnanosti)
- Upravuje některá **práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce** podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení

ZÁKLADNÍ ZÁSADY

- **Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance**
- **Uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce**
- **Spravedlivé odměňování zaměstnance**
- **Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele**
- **Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace**

ZÁVISLÁ PRÁCE

- Práce, která je vykonávána ve **vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně**
- Závislá práce musí být vykonávána **za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě**
- Závislá práce může být vykonávána **výlučně v základním pracovněprávním vztahu (pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)**

ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

- Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat **rovné zacházení se všemi zaměstnanci**, pokud jde o:
 - **pracovní podmínky**
 - **odměňování za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty**
 - **odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání**
- V pracovněprávních vztazích je zakázána **jakákoliv diskriminace** → ADZ

ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

- Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z **povahy pracovních činností vyplývá**, že toto rozdílné zacházení je **podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce**; účel sledovaný takovou výjimkou musí být **oprávněný a požadavek přiměřený**
- Za diskriminaci se rovněž nepovažují **tzv. pozitivní opatření** (účelem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v ADZ)
- **Právní prostředky ochrany před diskriminací → ADZ**

PRACOVNÍ POMĚR

POSTUP PŘED VZNIKEM PP

- **Výběr uchazečů** z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností **je v působnosti zaměstnavatele**
- **Zaměstnavatel smí vyžadovat** v souvislosti s jednáním před vznikem PP od uchazeče nebo od jiných osob **jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy**
- Před uzavřením pracovní smlouvy **je zaměstnavatel povinen seznámit uchazeče s právy a povinnostmi**, které by pro něj z pracovní smlouvy, příp. ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a **s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a dalšími zákonnými povinnostmi zaměstnance**
- Ve vymezených případech stanovených je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se uchazeč podrobil **vstupní lékařské prohlídce** (všichni před vznikem PP, někteří před vznikem DPP a DPČ)

PRACOVNÍ POMĚR

- PP se zakládá:
 - **pracovní smlouvou** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak,
 - **jmenováním na vedoucí pracovní místo** se zakládá pracovní poměr v případech stanovených ZP nebo zvláštním právním předpisem
- **PP 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

- Pracovní smlouva musí obsahovat:
 - **druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
 - **místo nebo místa výkonu práce**, ve kterých má být práce vykonávána,
 - **den nástupu do práce**
- Pracovní smlouva **musí být uzavřena písemně** (každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy)

ZKUŠEBNÍ DOBA

- Je-li sjednána zkušební doba, **nesmí být delší než**
 - **3 měsíce** po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru
 - **6 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance
- Sjednaná zkušební doba **nesmí být dodatečně prodlužována** - o dobu celodenních překážek v práci (nemoc..) a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje
- Zkušební doba **nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru**
- Zkušební doba musí být sjednána písemně

INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE

- Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z PP, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to **nejpozději do 1 měsíce od vzniku PP**, konkrétně jde o:
 - identifikační údaje zaměstnavatele
 - bližší označení **druhu a místa výkonu práce**,
 - **údaj o délce dovolené**, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
 - **údaj o výpovědních dobách**,
 - **údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení**,
 - **údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování**, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
 - údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky

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 a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem**
 - **zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru**

PP NA DOBU URČITOU

- PP trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání
- Omezení doby trvání PP na dobu určitou:
 - Doba trvání PP 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.

PP NA DOBU URČITOU

- Výjimky:
 - **postup podle zvláštních právních předpisů**, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu (prac. povolení cizinců)
 - **jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce**, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou
- Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání PP na dobu určitou v rozporu s uvedenými omezeními, **a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.**
- Návrh na určení, zda byly splněny podmínky omezení sjednání PP na dobu určitou, **mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby**

ZMĚNY PP

- **Obsah PP je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně**
- **Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v zákoníku práce**
- **Změny PP: převedení na jinou práci, pracovní cesta, přeložení, dočasné přidělení**

PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI

- Převést na jinou práci zaměstnavatel **musí** ze zákonem vymezených důvodů, zpravidla ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance - 41 odst. 1 ZP
- Převést na jinou práci zaměstnavatel **může** opět z vymezených důvodů, zpravidla pro jiné překážky na straně zaměstnance nebo objektivní důvody (hrozící ztráta bezúhonnosti, výpověď, mimořádná událost apod.) - 41 odst. 2 ZP

ZPŮSOBY SKONČENÍ PP

- Rozvázání PP:
 - **dohodou,**
 - **výpovědí,**
 - **okamžitým zrušením,**
 - **zrušením ve zkušební době**
- PP skončí také **uplynutím doby, na kterou byl sjednán či smrtí zaměstnance**

DOHODA

- **PP končí sjednaným dnem**
- **Dohoda o rozvázání PP musí být písemná**
- Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru
- **Pozor na zdůvodnění rozvázání PP dohodou!**
Některé důvody zakládají pro zaměstnance odstupné či ovlivňují vznik nároku na dávky v nezaměstnanosti

VÝPOVĚĎ

- Nezbytná **písemná forma**, jinak se k ní nepřihlíží.
- **Zaměstnavatel** může dát zaměstnanci výpověď jen ze **zákonných důvodů** (52 ZP)
- **Zaměstnanec** může dát zaměstnavateli výpověď **z jakéhokoli důvodu** nebo **bez uvedení důvodu**
- Zaměstnavatel musí důvod ve výpovědi **skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem**. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn

VÝPOVĚDNÍ DOBA

- Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní činí **nejméně 2 měsíce** (lze prodloužit jen vzájemnou písemnou dohodou)
- Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce

Příklad: Dám-li výpověď zaměstnanci, který ji osobně převezme dne 28. 2. 2014 – výpovědní doba začne běžet dne 1. 3. 2014.

Dám-li však zaměstnanci výpověď až dne 3. 3. 2014, začne výpovědní doba běžet až dne 1. 4. 2014.

VÝPOVĚĚĎ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM

- **Pouze ze zákonných důvodů (52 ZP!):**
 - **ruší-li se zaměstnavatel** nebo jeho část
 - **přemíst'uje-li se zaměstnavatel** nebo jeho část
 - **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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
 - **nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí**
 - **pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilost**

VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM

- **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,**
- **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,**
- **poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance – porušování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance (§ 301a ZP)**

ZÁKAZ VÝPOVĚDI

- **Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď’:**
 - je-li zaměstnanec **dočasně práce neschopen** (s výjimkou PN z důvodu opilosti/zneužití návykové látky)
 - je-li zaměstnankyně **těhotná**
 - je-li zaměstnankyně/zaměstnanec **na mateřské nebo rodičovské dovolené**
 - dále dle ust. 53 ZP
- **Výjimky ze zákazu výpovědi - 54 ZP**

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP

- **Zaměstnavatel** může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy:
 - **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 na **mateřské dovolené**, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají **rodičovskou dovolenou**.

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PP

- Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže
 - **podle lékařského posudku 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, která odpovídá délce výpovědní doby**
- 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**.

ROZVÁZÁNÍ PP

- Pro porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr **pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl**
- **Zaměstnanec** může okamžitě zrušit pracovní poměr **pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl**, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl

ZRUŠENÍ PP VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

- Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit PP ve zkušební době **z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu**
- Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit PP v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance
- Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje **písemná forma**, jinak se k němu nepřihlíží
- Pracovní poměr skončí **dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější**

ODSTUPNÉ

- **Výpověď nebo dohoda dle 52 písm. a) až c) ZP** → odstupné ve výši nejméně
 - **1 x průměrný výdělek**, jestliže jeho PP u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - **2 x průměrný výdělek**, jestliže jeho PP u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - **3 x průměrný výdělek**, jestliže jeho PP u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- **Výpověď nebo dohoda dle 52 písm. d) ZP** → odstupné ve výši nejméně **12 x průměrný výdělek**
- 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 jinak

NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PP

- V případě **neplatné výpovědi nebo zrušení PP okamžitě nebo ve zkušební době ze strany zaměstnavatele**, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu
- Zaměstnanec však **musí oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával**
- **Přesahuje-li celková doba**, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, **6 měsíců**, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu **přiměřeně snížit**
- Soud přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil

NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PP

- V případě neplatné výpověď nebo zrušení PP okamžitě nebo ve zkušební době **ze strany zaměstnance** může zaměstnavatel oznámit zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci → pak PP trvá i nadále
- **Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání**

NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PP

- Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu **nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním**
- **Příklad:** Zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď, která je zaměstnanci doručena dne 3. 3. 2014. **Dokdy může zaměstnanec podat žalobu na určení neplatnosti výpovědi z PP?**

ODMĚŇOVÁNÍ

MZDA A PLAT

- **Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených ZP**
- **Mzda** → odměna za práci v soukromém sektoru
- **Plat** → odměna za práci ve veřejném sektoru (stát, příspěvkové organizace...) dle tzv. platového tarifu
- Mzda a plat se poskytují **podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků**
- **Zásada rovného odměňování** → za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody (viz 110 ZP)

MINIMÁLNÍ A ZARUČENÁ MZDA

- **Minimální mzda** = nejnižší přípustná výše odměny za práci v PP
→ nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (rozděleno podle skupin prací)
- Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda)
- Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, **je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek**
- **Zaručená mzda** = je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle ZP, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru

SJEDNÁNÍ MZDY

- Mzda se sjednává **smluvně nebo je určena jednostranně zaměstnavatelem (vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem)**
- Mzda 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
- Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti

URČENÍ PLATU

- Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel podle ZP a právních předpisů k jeho provedení
- **Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví ZP a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak**
- 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

URČENÍ PLATU

- Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe
- Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních
- Podrobnosti → **nařízení vlády č. 546/2006 Sb.**



ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU

OBEČNĚ

- Za škodu může odpovídat:
 - **Zaměstnavatel zaměstnanci**
 - **Zaměstnanec zaměstnavateli**
- **Plnění pracovních úkolů** = výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty
- **V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů** → úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele ...
- Takovými úkony však **nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele**



ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU

TYPY ODPOVĚDNOSTI

- **Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu:**
 - která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům
 - kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem
 - kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem.
 - na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém
- **Právo na náhradu škody zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl**

ROZSAH ODPOVĚDNOSTI

- Za věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, **odpovídá zaměstnavatel do částky 10 000 Kč.**
- Jestliže se zjistí, že škodu na těchto věcech **způsobil jiný zaměstnanec** nebo **došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci škodu v plné výši**
- Právo na náhradu škody zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, **nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl**
- Prokáže-li zaměstnavatel, že **škodu zavinil také poškozený zaměstnanec, jeho odpovědnost se poměrně omezí**
- Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak

PRACOVNÍ ÚRAZ A NEMOC Z POVOLÁNÍ

- **Pracovní úraz** = poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním
- Pracovním úrazem \neq úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět
- Nemocemi z povolání jsou **nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu** (nařízení vlády č. 290/1995 Sb.)

PRACOVNÍ ÚRAZ A NEMOC Z POVOLÁNÍ

- Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, **jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**
- Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.
- Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se odpovědnosti zcela nebo zčásti nezproští.

PRACOVNÍ ÚRAZ A NEMOC Z POVOLÁNÍ

- Zaměstnavatel se **zproští odpovědnosti zcela**, prokáže-li, že škoda vznikla
 - tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil **právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
 - **v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek** a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody

PRACOVNÍ ÚRAZ A NEMOC Z POVOLÁNÍ

- Zaměstnavatel se **zproští odpovědnosti zčásti**, prokáže-li, že škoda vznikla v důsledku skutečností uvedených výše pokud tyto skutečnosti byly **jednou z příčin škody**, proto, že si **zaměstnanec** počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, **jednal lehkomylně**, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví
- Za lehkomylné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce

PRACOVNÍ ÚRAZ

- Zaměstnavatel je povinen:
 - **objasnit příčiny a okolnosti** vzniku pracovního úrazu
 - **vést** v knize úrazů **evidenci o všech úrazech**, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny
 - **vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o všech pracovních úrazech**, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, nebo k úmrtí zaměstnance
 - **jedno vyhotovení předat postiženému zaměstnanci** a v případě smrtelného pracovního úrazu **jeho rodinným příslušníkům**

DRUHY NÁHRAD

- Zaměstnanci je zaměstnavatel v souvislosti s pracovním úrazem/nemocí z povolání povinen poskytnout náhradu za:
 - ztrátu na výdělku,
 - bolest a ztížení společenského uplatnění,
 - účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
 - věcnou škodu
- Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem

DRUHY NÁHRAD PŘI ÚMRTÍ ZAMĚSTNANCE

- Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:
 - náhradu účelně vynaložených **nákladů spojených s jeho léčením,**
 - náhradu přiměřených **nákladů spojených s pohřbem,**
 - náhradu **nákladů na výživu pozůstalých,**
 - **jednorázové odškodnění pozůstalých,**
 - náhradu věcné škody



ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

TYPY ODPOVĚDNOSTI

- Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu z titulu:
 - **Obecné odpovědnosti**
 - **Odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody**
 - **Odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat**
 - **Odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí**

OBEČNÁ ODPOVĚDNOST

- Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil **zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**
- Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí
- **Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů odpovědnosti za schodek a odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí**

ODPOVĚDNOST – ODVRÁCENÍ ŠKODY

- Na zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, **aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena**, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak
- **Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.**

ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK

- Byla-li se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, za které se považují hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny, odpovídá za schodek vzniklý na těchto hodnotách
 - (2) Dohoda o odpovědnosti smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.
 - (3) Byla-li svéprávnost zaměstnance omezena, nesmí za něj zástupce uzavřít dohodu o odpovědnosti.
 - Strana 165 / 285

ODPOVĚDNOST ZA SCHODEK

- **Dohoda o odpovědnosti** → hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obrátu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny
- Odpovědnost zaměstnance za schodek vzniklý na těchto hodnotách
- Zaměstnanec **se zproští odpovědnosti** zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti **bez jeho zavinění**, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat
- Zaměstnanec může od dohody za určitých podmínek **odstoupit** (253 ZP - převedení na jinou práci, neodstraní-li zaměstnavatel vady v pracovních podmínkách...)

ODPOVĚDNOST ZA ZTRÁTU SVĚŘENÝCH VĚCÍ

- Zaměstnanec odpovídá za **ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí**, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení
- Věc podle odstavce 1, jejíž cena přesahuje 50 000 Kč, smí být zaměstnanci svěřena **jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí**
- Zaměstnanec se **zproští odpovědnosti** za ztrátu svěřených věcí zcela nebo zčásti jestliže prokáže, že **ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění**
- **Odstoupení od smlouvy** → jestliže zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě

ROZSAH NÁHRADY ŠKODY

- Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout částku rovnající se 4,5 x průměrný měsíční výdělek před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu
- Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek → zaměstnavatel může požadovat i náhradu ušlého zisku
- Způsobil-li škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění
- Odpovídá-li za škodu více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění

ROZSAH NÁHRADY ŠKODY

- Při určení výše náhrady škody za nesplnění povinnosti k odvrácení škody – **nesmí výše náhrady škody přesáhnout 3 x průměrný měsíční výdělek zaměstnance**
- Zaměstnanec, který odpovídá za **schodek na svěřených hodnotách nebo za ztrátu svěřených věcí**, je povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách nebo ztrátu svěřených věcí **v plné výši**

PŘEDPOKLADY K NÁHRADĚ ŠKODY

- Zaměstnanec, který je stížen **duševní poruchou**, odpovídá za škodu jím způsobenou, **je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky**
- Zaměstnanec, který se **uvede vlastní vinou** do takového stavu, že **není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky**, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou
- Za škodu odpovídá i zaměstnanec, který ji způsobil **úmyslným jednáním proti dobrým mravům** (mobbing, bossing)
- **Výši požadované náhrady škody** určuje zaměstnavatel a je povinen ji se zaměstnancem **projednat a písemně mu ji oznámit** zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá

PŘEDPOKLADY K NÁHRADĚ ŠKODY

- Lze uzavřít **dohodu o způsobu náhrady škody** - její součástí je výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svůj závazek nahradit škodu zaměstnanec uznal
- Dohoda musí být uzavřena **písemně**
- Neuzavře-li zaměstnanec a zaměstnavatel dohodu, a neplní-li zaměstnanec dobrovolně → **rozhodne soud**
- Z důvodů zvláštního zřetele hodných **může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit**

DĚKUJI ZA POZORNOST

horinova.anna@seznam.cz