

Pracovní právo



Zákoník práce

- Starý 65/65 Sb.
- Nový 262/2006 Sb.
- Nový: liberalizace
- + nový zákon o zaměstnanosti: 435/2004 Sb.: zdůraznění rovného přístupu k zaměstnání (+ antiD Z)

Zákaz diskriminace v pracovní oblasti

- Náš antidiskriminační zákon 198/2009 Sb.
- Zákoník práce: diskriminační inzerce
- Zákon o zaměstnanosti
- Smlouva o fungování Evropské unie
- Směrnice v této oblasti

- Co výpis z RT jako požadavek pro práci?

Listina

- Články 26 – 29 Listiny, článek 9
- Čl. 9 zakazuje nucené práce
- 26 (1) Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.
- 26 (2) Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.

Listina

- (3) Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.
- (4) Právo na stávkou je zaručeno za podmínek stanovených zákonem; toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.

Listina

- Čl.28 Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.

- Čl.29 Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.



Podpora v nezaměstnanosti

- Již před uplynutím práce je možné se evidovat, vždy ale osobně, není možné doručení dopisem apod., podám žádost o zprostředkování práce
- Po uplynutí podpůrní doby následují dávky státní sociální podpory

Podpora v nezaměstnanosti- dříve

- Výše podpory se počítá z průměrného výdělku za poslední tři měsíce a činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Délka podpůrčí doby je stanovena u osob do 50 let na 5 měsíců, od 50 do 55 let na 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců.

Podpora v nezaměstnanosti – dnes (1.1.2011)

- Max. 13 258,-
- První dva měs. 65%, další dva 50%, pak 45%
- Pod 50 let 5 měs., 50-55 8, nad 55 11 měs.
- Dám-li výpověď, jen 45%, ledaže závažný důvod

Státní sociální podpora x pomoc v hmotné nouzi

- Rodičovský příspěvek
- Sociální příplatek
- Příspěvek na bydlení
- Přídavek na dítě
- Dávky pěstounské péče
- Porodné
- Pohřebné

Státní sociální podpora x pomoc v hmotné nouzi

- Zákon o pomoci v hm. nouzi č. 111/2006 Sb.
- Doplatek na bydlení
- Příspěvek na živobytí
- Mimořádná okamžitá pomoc – spr. uvážení
- Zákon o životním a existenčním minimu č. 110/2006.
- Zákon o poskytování dávek osobám se ZP (329/2011 Sb.) – mobilita, péče

S-karta

- = karta sociálních systémů
- Povinný systém výplaty nepojistných dávek
- Připomínky ombudsmana: dostupnost dávek, nadměrné shromažďování os. údajů, zpoplatnění
- Soukromoprávní smlouva mezi MPSV a bankou: „*ius publicum privatorum pactis mutare non potest*“.

Životní a existenční minimum

- Životní minimum 3 126 Kč
- U společně posuzovaných osob méně
- Existenční minimum 2020 Kč

Minimální mzda v EU

- Nejvyšší LUX, BEL, NED, UK, FR
- Nejnižší BUL, ROM, LAT, LOT, SVK
- My 9.odspodu, stále osm tisíc již čtyři léta



Minimální mzda a zaručená mzda

- § 111 zákoníku práce + nařízení vlády č. 567/2006 Sb.
- Hod.= 48,10 Kč / měs.= 8000,-
- Zaručená mzda dle přílohy k nařízení – dle oborů, netýká se dohod mimo prac. poměr x minimální mzda ano

ÚP

- ÚP: K povinnostem těchto úřadů patří hlavně to, že vedou evidenci volných pracovních míst a evidenci uchazečů o práci, tuto práci jim zprostředkovávají, součástí práva na zaměstnání je také rekvalifikace, aby uchazeč mohl vykonávat konkrétní práci, to také úřad zprostředkovává

DONEZ

- Není umožněno zákonem = protiprávní?
- Ombudsman – jde o porušení legality
- Hlášení se bez zprostředkování práce?
- Vyšší frekvence než u dohledu
- Actio popularis ombudsmana, rozhodnutí ÚS?

Veřejná služba

- Podmínky: po 2 měsících v evidenci // sankční vyřazení
- Nález Pl. ÚS I/12 27.11.2012: zrušení části zákona o zam.
- Princip zákazu libovůle, rovnosti, spravedlivé odměny, ochrany důstojnosti, zákaz nucené práce
- Ombudsman jako amicus curiae

Změny v novém zákoníku práce

- Může být kolektivní smlouva i mezi vícero zaměstnavateli a vícero zaměstnanci
- Dosud bylo možné pracovní poměr do 1 měsíce sjednat i ústně, dnes to možné není
- Zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci v momentě, kdy neposlouží účelu přeložení, i bez jeho souhlasu (to dřív nebylo) + jestliže nesouhlasí, musí se to projednat s odbory, ledaže by to bylo do 21 dnů

Změny v novém zákoníku práce

- Za práci o víkendech je 10% nahoru
- Na rozdíl od minulého zákoníku práce dnes není možné jmenováním založit pracovní poměr, mimo veřejnou správu
- Dále zaměstnavatel musí uzavřít kolektivní smlouvu jen s tím odborovým orgánem, který je silnější, pokud nepostupují v souladu tedy

Změny v novém zákoníku práce

- Dříve byla u organizačních změn u výpovědi 3 měs. lhůta, teď vždy dva
- U DPP je nyní limit 150 hod za rok u jednoho zaměstnavatele
- Nově se na dohody mimo PP vztahují předpisy o minimální mzdě
- Zvyšuje se odstupné na 3měs, nově také 12 měs při úrazu a nemoci z povolání
- Zaměstnanci nesmějí k soukromým účelům využívat prostředky, ani korespondenční, elektronické, zamei toto může kontrolovat při zachování soukromí

Prameny PP

- Mezinárodní úmluvy ILO = MOP
- ZP a další zákony
- Kolektivní smlouvy
- Vnitropodnikové předpisy = pracovní řád
- XX živnostenské právo, živnosti

Rozdělení PP

- Individuální
- Kolektivní – tzv. kolektivní vyjednávání
- Pracovněprávní subjektivita
- Vznik: dohodou, volbou, jmenování pro futuro pouze v oblasti státní správy

Náležitosti pracovní smlouvy

- Co bude zaměstnanec dělat
- Odkdy
- Kde – na to pozor!
- Písemná!



Pracovněprávní vztahy

- Pracovní poměr – založen smlouvou na dobu určitou nebo neurčitou
- Hlavní a vedlejší pracovní poměr: zakládá nerovnost zaměstnanců, proti právu EU: nový ZP je neobsahuje
- Vedlejší činnost

Pracovněprávní vztahy

- Dohoda o pracovní činnosti
- Dohoda o provedení práce
- Nově se na tyto dvě dohody vztahují pravidla o min. mzdě
- Písemná forma u dohody o provedení práce povinně

Ukončení PP

- Uplynutí doby
- Smrt zaměstnance
- Dohoda
- Výpověď (x zákaz výpovědi v ochranné době x neplatí pro organizační změny..)
- Zrušení ve zkušební době - diskriminace
- Okamžité zrušení PP

- Výpověď musí být písemná a doručena druhému
- Výpovědní lhůta od 1. dne násl. měsíce
- trvá min. 2 měsíce
- Zákaz výpovědi v ochranné době
odstupné! 3, resp. 12 měs.



odstupné

- Dohoda
- Ex lege: při výpovědi nebo dohodě z organizačních důvodů
- PP delší než dva roky = 3 měsíční odstupné
- PP kratší než dva roky, delší než rok = 2 měsíční, kratší než rok = 1 plat
- Lékařský posudek

Důvody ukončení PP

- Zamel má vymezeny důvody pro výpověď, zamec nikoli!
- OZPP: zamel: TOS na > 1rok, případně pokud ho spáchal v práci (půl roku), porušení kázně zvláště hrubým způsobem
- Zamec: zamel nezaplatil nebo nepřevedl, když dle zákona měl

Pracovní právo a diskriminace

- Případ z Německa:
- Společnost Gema
- 16 vedoucích pozic
- 85% zaměstnankyň
- Matematický posudek jako indikátor diskriminace?
- Řešení?



Diskriminace, mobbing, bossing

- Mobbing a bossing = formy šikany
- Mohou, ale nemusí být diskriminací!
- Diskriminace: rozdílné zacházení související s diskriminačními důvody: pohlaví, věk, rasa-etnikum-národnost, víra-náboženství-světový názor, zdravotní postižení, sexuální orientace

Diskriminace, mobbing, bossing

- Obtěžování jako forma diskriminace v ADZ:
- jednání související se zakázanými důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
- které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů

Diskriminace, mobbing, bossing

- Možnosti:
- Upozornit zaměstnavatele: má povinnost pečovat o vztahy na pracovišti
- Obrátit se na oblastní inspektorát práce (www.statnisprava.cz, www.suip.cz)
- Stížnost k veřejnému ochránci práv
- Zahájení trestního, přestupkového řízení
- Žaloba (náhrada škody)