

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení



Ing. Mgr. Tomáš Klusák

Obsah přednášky

- o Pracovní právo a jeho prameny
- o Účastníci PP vztahů a pracovní poměr
- o Právo sociálního zabezpečení

Pracovní právo

- o Prameny:
 - o Zákoník práce
 - o Typické pro pracovní právo je úprava kolektivními smlouvami nebo vnitřními předpisy
- o Co neupravuje ZP, tak úprava v OZ
- o Odchýlení od ZP, jen když to zákon výslovně nezakazuje, nebo pokud z povahy ustanovení nevyplývá, že se od ZP nelze odchýlit
- o Lze se odchýlit smlouvou nebo vnitřním předpisem

Pracovněprávní vztahy

- o Zásady pro PPV
 - o Zvláštní ochrana zaměstnance
 - o Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce
 - o Spravedlivé odměňování zaměstnance
 - o Řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
 - o Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

PPV

- o Právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli
 - o Individuální mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy obsahem jsou práva a povinnosti
 - o Kolektivní vztahy, jejich subjektem jsou např. odbory
- o Právní vztahy vznikající před vznikem PPV, např. výběrové řízení

Závislá práce

- o Činnost, jež je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
- o Výlučně osobní výkon práce
- o Výkon práce dle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem
- o Výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci
- o Výkon práce v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele
- o Výkon práce na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost

Základní PPV

- o Pracovní poměr
- o Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

Účastníci PPV

- o Zaměstnanec
 - o F.O., jež dosáhne 15 let věku, avšak zaměstnavatel před ukončením základní školy pracovní poměr vůbec sjednat.
 - o zákonný zástupce, nejčastěji rodič zaměstnance mladšího 16 let, bude nově moci okamžitě zrušit jeho pracovní poměr dohodu o pracovní činnosti či provedení práce, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví dítěte. Nutné přivolení soudu

Účastníci PPV

- o Zaměstnavatel
 - o F.O. ,P.O. nebo stát (organizační složka)
 - o U F.O. můžete být zaměstnavatel od 18 let věku
- o Odbory
 - o Mají právo jednat za zaměstnance např. v rámci kolektivního vyjednávání
 - o Mohou vstupovat do právních vztahů se zaměstnavatelem

Pracovní poměr (PP)

- o Vznik
 - o Pracovní smlouvou
 - o Volbou
 - o Jmenováním
- o Doba trvání PP

Na dobu neurčitou,
pokud nebyla
sjednána doba trvání

Dobu určitou,
nesmí
přesáhnout 3
roky a max. 2x

Pracovní smlouva

- o Musí obsahovat
 - o Druh práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce
 - o Lze odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce, musí mít písemnou formu
 - o Musí být uzavřena písemně
 - o Každá strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy

Zkušební doba

- o Je-li sjednána, tak nesmí být delší než
 - o 3 měsíce ode dne vzniku PP
 - o 6 měsíců ode vzniku PP z vedoucího zaměstnance
- o Musí být sjednána písemně a nesmí být dodatečně prodlužována, kromě překážek v práci a dovolené
- o Bez udání důvodu lze ukončit PP z obou stran ve zkušební době

Skončení PP

- o Dohodou (písemná, dohodnutí dne)
- o Výpovědí
- o Okamžitým zrušením
- o Zrušením ve zkušební době
- o Uplynutím sjednané doby, když je PP na dobu určitou

Výpověď

- o Písemně
- o Zaměstnanec bez udání důvodu vs. Zaměstnavatel jen z důvodu v § 52 ZP
 - o Musí ten důvod být konkrétně vymezen
- o Výpovědní doba běží nejméně 2 měsíce
- o Př. Dáme výpověď dnes, kdy skončí PP?

Výpověď daná zaměstnavatelem

- o Ruší se zaměstnavatel nebo jeho část
- o Přemísťuje se zaměstnavatel nebo jeho část
- o Stane se zaměstnanec nadbytečným (nutno prokázat)
- o Pozbytí zdravotní způsobilosti
- o Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce
- o Závažné porušená pracovních povinností
- o Poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP

Okamžité zrušení PP

o Zaměstnavatel

- o Zaměstnanec byl pravomocně odsouzen na dobu delší než 1 rok, nebo pravomocně odsouzen na 6 m. v souvislosti s plněním pracovních úkolů
- o Zaměstnanec porušil pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem

o Zaměstnanec

- o Dle lékařského posudku nemůže konat práci a zaměstnavatel neumožnil přechod na jinou práci
- o Nevyplacení mzdy nebo platu nebo jeho části do 15 dnů po splatnosti

Dohody

- o Dohoda o provedení práce
 - o Rozsah práce nesmí být delší než 300 hodin za rok
 - o Dohoda o provedení práce zpravidla obsahuje:
 - o vymezení pracovního úkolu nebo činnosti, která má být vykonávána, místo výkonu práce, předpokládaný rozsah práce (v hodinách), doba, v níž má být práce provedena (odevzdána) odměna (nesmí být nižší než minimální mzda), doba, na kterou se dohoda uzavírá (je povinným ujednáním).

Dohody

- o Dohoda o pracovní činnosti
 - o Může být, i když nebude přes 300 h.
 - o Nelze víc než 20h. týdně
 - o Zrušení dohodou, výpověď bez udání důvodu (výpovědní doba doba 15 dní)
 - o Okamžité zrušení stejně jako pracovní poměr

Týdenní pracovní doba

- o činí 40 hodin týdně.
- o Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců
- o a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
- o b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- o c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.
- o Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby
 - o Stát ne, soukromý zaměstnavatel ano na základě kol. smlouvy nebo interního předpisu

Právo sociální zabezpečení

- o Sociální pojištění
 - o zdravotní pojištění
 - o Z vyměřovacího základu se odvádí 13,5 %. Jednu třetinu (tedy 4,5 %) hradí zaměstnanec, zbývající dvě třetiny (tedy 9 %) hradí zaměstnavatel ze svých prostředků. 1 752 Kč měsíčně pro OSVČ, 1 148 Kč měsíčně pro OBZP – osoby bez zdanitelných příjmů
 - o nemocenské pojištění
 - o úrazové pojištění
 - o důchodové pojištění
 - o penzijní připojištění
- o Státní sociální podpora
- o Sociální pomoc

Nemocenské pojištění

- o Systém nemocenského pojištění je určen pro výdělečně činné osoby, které při ztrátě příjmu v případech tzv. krátkodobých sociálních událostí (dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo úrazu či karantény, ošetřování člena rodiny, těhotenství a mateřství, péče o dítě) zabezpečuje peněžitými dávkami nemocenského pojištění.
- o zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- o Zaměstnanci povinně, OSVČ dobrovolně (min. 115 Kč/měsíc)
- o **4 druhy peněžitých dávek**, a to:
 - o Nemocenské
 - o Peněžitá pomoc v mateřství
 - o Ošetřovné
 - o Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a v mateřství
- o Vyplácí Okresní správa sociálního zabezpečení
- o Nemocenské pojištění placeného zaměstnavateli zůstává nadále ve výši 2,3 %, zaměstnanec 6,5 % nebo 3,5 %

Důchodové pojištění

- o zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- o Starobní, invalidní, vdovský a vdovecký, sirotčí
- o Důchodový věk se neustále zvyšuje
- o 21,5 % na důchodové pojištění odvádí zaměstnavatel

Státní sociální podpora

- o zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- o dávky:
 - o přídavek na dítě
 - o rodičovský příspěvek
 - o příspěvek na bydlení
 - o dávky pěstounské péče
 - o porodné
 - o pohřebné
- o Orgánem je Úřad práce
- o 1,2 % odvádí zaměstnavatel

Sociální pomoc

- o Pomoc v hmotné nouzi
 - o zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi
- o Dávkami, kterými se řeší pomoc v hmotné nouzi, jsou:
 - o příspěvek na živobytí
 - o doplatek na bydlení
 - o mimořádná okamžitá pomoc
- o Orgánem je Úřad práce



Otázky???



Děkuji za pozornost

Literatura

- o TOMANCOVÁ, SCHELLE K., SCHELLEOVÁ, I., HYNŠT, A.: *Základy práva (nejen) pro školy*. Jaroslava Tomancová a kolektiv. 1. vyd. Boskovice: ALBERT, 2007. 360 s. Právo. ISBN 80-73-26-110-3
- o Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
- o <http://www.mpsv.cz/cs/7> (nemocenské pojištění)
- o <http://www.mpsv.cz/cs/2> (státní sociální podpora)
- o <http://www.mpsv.cz/cs/5> (pomoc v hmotné nouzi)