

Pracovní právo

Daniel Bartoň

Univerzita Karlova v Praze
Evangelická teologická fakulta

Základy práva, 27. dubna 2015

Základní pojmy a principy pracovního práva

Pracovní právo

Základní zásady

Základní pojmy a principy pracovního práva

Pracovní právo

Základní zásady

Pracovní poměr

Vznik, druhy, základní povinnosti

Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr

Vznik, druhy, základní povinnosti

Skončení pracovního poměru

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Různé

Různé

Závěr

Prameny pracovního práva

- ▶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- ▶ Podpůrně občanský zákoník
- ▶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- ▶ Řada dalších předpisů

Pracovní právo

Daniel Bartoň

Základní pojmy a principy pracovního práva

Pracovní právo
Základní zásady

Pracovní poměr

Vznik, druhy, základní povinnosti
Skončení pracovního poměru

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Různé

Závěr

Pracovní právo upravuje

- ▶ Vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli
- ▶ Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce

Závislá práce je vykonávána

- ▶ ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
- ▶ jménem zaměstnavatele
- ▶ dle pokynů zaměstnavatele
- ▶ osobně zaměstnancem
- ▶ za mzdu, plat nebo odměnu
- ▶ na odpovědnost a náklady zaměstnavatele
- ▶ v pracovní době na pracovišti nebo jiném určeném místě

Základní zásady pracovního práva

- ▶ 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

Pracovní právo

Daniel Bartoň

Základní pojmy a principy pracovního práva

Pracovní právo
Základní zásady

Pracovní poměr

Vznik, druhy, základní povinnosti
Skončení pracovního poměru

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Různé

Závěr

Vznik pracovního poměru

- ▶ Pracovní smlouvou; ta musí být uzavřena písemně a obsahovat:
 - ▶ druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat
 - ▶ místo nebo místa výkonu práce
 - ▶ den nástupu do práce
- ▶ Jmenováním
- ▶ Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo dnem jmenování

Zkušební doba

- ▶ Maximálně 3 měsíce od vzniku pracovního poměru (6 měsíců u vedoucích zaměstnanců)
- ▶ Nesmí být delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru
- ▶ Lze ji sjednat nejpozději v den nástupu do práce
- ▶ Musí být sjednána písemně

Povinnosti zaměstnavatele (výběr)

- ▶ Písemně informovat zaměstnance do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru o dovolené, mzdě/platu, výpovědních dobách, kolektivních smlouvách atp.
- ▶ Přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat a vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů

Pracovní poměr na dobu určitou/neurčitou

- ▶ Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání
- ▶ Doba trvání pracovního poměru 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 se považuje i prodloužení)
- ▶ Pokud zaměstnavatel toto pravidlo nedodrží a zaměstnanec mu před uplynutím sjednané doby písemně oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou

Způsoby skončení pracovního poměru

- ▶ Rozvázáním
 - ▶ dohodou (musí být písemná)
 - ▶ výpovědí
 - ▶ okamžitým zrušením
 - ▶ zrušením ve zkušební době
- ▶ Uplynutím sjednané doby (u pracovního poměru na dobu určitou)
- ▶ Smrtí zaměstnance, popř. zaměstnavatele
- ▶ U cizinců, pokud nemají oprávnění tu nadále zůstat

Výpověď

- ▶ Musí být písemná
- ▶ Zaměstnavatel ji může dát jen ze zákonných důvodů
- ▶ Zaměstnanec ji může dát z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu
- ▶ Pokud byla dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby (nejméně 2 měsíce, stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele)
- ▶ Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce

Výpovědní důvody zaměstnavatele

- ▶ Zaměstnavatel nebo jeho část se ruší nebo přemísťuje
- ▶ Zaměstnanec se stal nadbytečným
- ▶ Zaměstnanec nemůže ze zdravotních důvodů dále vykonávat svou práci
- ▶ Zaměstnavatel nespĺňuje předpoklady nebo požadavky pro řádný výkon práce (v případě neuspokojivých pracovních výsledků musí předcházet písemná výzva k nápravě)
- ▶ Zaměstnanec zvlášt hrubým způsobem porušil nemocenský režim
- ▶ Zaměstnanec závažně porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jeho práci (při soustavném méně závažném porušování povinností nutnost zaměstnance první písemně upozornit)
- ▶ Pokud jsou dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru

▶ Zaměstnavatelem

- ▶ pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na více než 1 rok, nebo pravomocné odsouzení 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
- ▶ zvláště hrubé porušení pracovních povinností

▶ Zaměstnancem

- ▶ nemůže bez vážného ohrožení zdraví dál vykonávat práci
- ▶ nebyla mu vyplacena mzda/plat do 15 dnů od splatnosti

Dohoda o provedení práce

- ▶ Max. 300 hodin u jednoho zaměstnavatele za kalendářní rok
- ▶ Musí obsahovat dobu, na kterou se uzavírá

Pracovní právo

Daniel Bartoň

Základní pojmy a principy pracovního práva

Pracovní právo
Základní zásady

Pracovní poměr

Vznik, druhy, základní povinnosti
Skončení pracovního poměru

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Různé

Závěr

Dohoda o pracovní činnosti

- ▶ Max. polovina stanovené týdenní pracovní doby (průměrně za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však 52 týdnů)
- ▶ Musí obsahovat:
 - ▶ sjednané práce
 - ▶ rozsah pracovní doby
 - ▶ dobu, na kterou se uzavírá
- ▶ Může být zrušena dohodou nebo výpovědí (15denní výpovědní doba ode dne doručení druhé straně), aniž by byly stanoveny výpovědní důvody; možné také okamžité zrušení (stejně důvody jako u pracovního poměru)

Pracovní doba, odpočinek, dovolená

- ▶ Délka stanovené týdenní pracovní doby je 40 hodin
- ▶ Přestávka v práci o délce 30 minut nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce
- ▶ **Dovolená:** alespoň 4 týdny, veřejní zaměstnanci 5 týdnů, učitelé 8 týdnů
- ▶ **Dodatková dovolená:** 1 týden navíc pro ty, kdo konají zvlášť obtížné práce (včetně pracujících s postiženými)

Odměňování za práci

- ▶ **Mzda** – peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci, není-li stanoveno jinak
- ▶ **Plat** – v případě, že je zaměstnavatelem stát, obec, kraj, škola, příspěvková organizace atp.
- ▶ Minimální a zaručená mzda

Odpovědnost za škodu

- ▶ Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním
- ▶ Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance (výjimky: dohoda o hmotné odpovědnosti a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí)
- ▶ Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku
- ▶ U úmyslně způsobené škody není limit stanoven a zaměstnavatel může požadovat i náhradu ušlého zisku

Závěr

- ▶ Dotazy
- ▶ Příště: Občanské soudní řízení

Pracovní právo

Daniel Bartoň

Základní pojmy a principy pracovního práva

Pracovní právo
Základní zásady

Pracovní poměr

Vznik, druhy, základní povinnosti
Skončení pracovního poměru

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Různé

Závěr