



ZÁKLADY PRACOVNÍHO PRÁVA

OBSAH

- ▶ Pracovněprávní vztahy
- ▶ Pracovní podmínky, BOZP
- ▶ Inspektoráty práce
- ▶ Odbory, kolektivní smlouva

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

- ▶ Definice a právní úprava
- ▶ Historie
- ▶ Závislá práce
- ▶ Základní pracovněprávní vztahy

DEFINICE PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

- ▶ Pracovněprávní vztahy jsou právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli

PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

- ▶ Hlavními prameny pracovního práva jsou: **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,** dále pak **zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání** a **zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.**

HISTORIE PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Již hluboko v minulosti vznikala snaha dát pracovním vztahům určitá pravidla:

- ▶ 17. století př. Kristem: Mezopotámie – **Chammurapiho zákoník** – úprava najímání pracovních sil
- ▶ Starověký Řím: v **římském právu** byla zakotvena tzv. **námezdní smlouva** - jedná se o formu pracovního vztahu
- ▶ Středověk: tzv. **horní právo** – úprava pracovního vztahu při dobývání nerostů, **cechovní řády** – vztah mezi mistrem a tovaryšem
- ▶ 18. a 19. století: rozvoj pracovního práva - **smluvní zavázání zaměstnanců** – vzniká na základě zavádění hromadné výroby (průmyslová revoluce, vznik kapitalismu)
- ▶ 2. pol. 19. století: vznik **dnešní podoby pracovního práva** díky rozvoji dělnického hnutí, které požaduje zlepšení pracovních podmínek

ZÁVISLÁ PRÁCE

- ▶ Je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
- ▶ Je vykonávána jménem zaměstnavatele, na jeho náklady a odpovědnost
- ▶ Zaměstnanec ji vykonává pro zaměstnavatele
- ▶ Zaměstnanec ji vykonává podle pokynů zaměstnavatele
- ▶ Zaměstnanec ji vykonává za mzdu, plat nebo odměnu za práci
- ▶ Zaměstnanec ji vykonává v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě

ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

- ▶ Pracovní poměr
- ▶ Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

PRACOVNÍ POMĚR

- ▶ **Vznik pracovního poměru**
- ▶ **Pracovní smlouva**
- ▶ **Skončení pracovního poměru**

VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

- ▶ **Pracovní smlouvou** mezi zaměstnavatele a zaměstnancem
- ▶ **Jmenováním** na vedoucí pracovní místo (*ředitel školy*)

PRACOVNÍ SMLOUVA

- ▶ Musí být uzavřena **písemně**
- ▶ Každá smluvní strana (zaměstnavatel a zaměstnanec) musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy
- ▶ Musí obsahovat náležitosti (3) uvedené v Zákoníku práce, jinak je **neplatná**

NÁLEŽITOSTI OBSAHU PRACOVNÍ SMLOUVY

- ▶ **Druh práce** (*např: pokladní*)
- ▶ **Místo nebo místa výkonu práce**
(*je potřeba uvést dostatečně konkrétně – např. je-li uvedeno „podle potřeb zaměstnavatele“ – neplatnost pracovní smlouvy, např. dopravní firma v případě řidiče uvede: ČR, v případě účetní uvede : Praha 3*)
- ▶ **Den nástupu do práce** (*většinou je stanoven konkrétním datem*)

NENASTOUPENÍ DO PRÁCE VE SJEDNANÝ DEN,

aniž by zaměstnanci v tom bránila překážka v práci – důsledky:

- ▶ Zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit
- ▶ Zaměstnavatel může po této osobě požadovat náhradu vzniklé škody – *např. storno poplatků za zrušení ubytování v rámci plánované pracovní cesty*

PRACOVNÍ SMLOUVA MŮŽE DÁLE OBSAHOVAT:

- ▶ **Sjednání zkušební doby**
- ▶ **Délku pracovní poměru** (pokud není uvedena, jedná se o pracovní poměr na dobu **neurčitou**)
- ▶ **Konkurenční doložku**

ZKUŠEBNÍ DOBA

- ▶ Nesmí být delší než 3 po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku prac. poměru,
u vedoucích zaměstnanců nesmí být delší než 6 po sobě jdoucích měsíců
- ▶ Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den nástupu do práce
- ▶ Zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována, ale prodlužuje se o dobu celodenních překážek v práci
- ▶ Ve zkušební době může zaměstnavatel i zaměstnanec rozvázat pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu
- ▶ Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí mít písemnou formu

KONKURENČNÍ DOLOŽKA

- ▶ Může být součástí pracovní smlouvy
- ▶ Jedná se o písemnou dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- ▶ Účelem je **ochrana know - how** zaměstnavatele
- ▶ Zaměstnanec se zavazuje, že po skončení pracovního poměru (nejdéle po dobu 1 roku) se zdrží výdělečné činnosti u konkurujícího zaměstnavatele (*nebude pracovat ve stejném oboru*)
- ▶ Zaměstnavatel se zavazuje k přiměřenému peněžnímu vyrovnání po dobu dodržování této dohody; peněžní vyrovnání je maximálně do výše poloviny průměrného měsíčního výdělku

ZÁNİK PRACOVNÍHO POMĚRU

1. Rozvázáním pracovního poměru:

- ▶ výpovědí
- ▶ dohodou
- ▶ okamžitým zrušením
- ▶ zrušením ve zkušební době

2. Skončením pracovního poměru

- ▶ uplynutím sjednané doby (*pracovní poměr na dobu určitou*)
- ▶ skončení pobytu cizince v ČR
- ▶ smrtí zaměstnance

DOHODA

- ▶ musí být písemná
- ▶ pracovní poměr končí sjednaným dnem

VÝPOVĚĎ

- ▶ musí být písemná
- ▶ zaměstnavatel musí uvést a doložit zákonné důvody
- ▶ zaměstnanec důvod uvádět nemusí
- ▶ pracovní poměr končí uplynutím **výpovědní doby**
- ▶ zaměstnanci náleží za určitých podmínek **odstupné**

VÝPOVĚDNÍ DOBA

- ▶ minimálně 2 měsíce
- ▶ začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi

ODSTUPNÉ

- ▶ náleží zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů:
 - ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
 - přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
 - stane-li se zaměstnanec nadbytečným
- ▶ výše odstupného je nejméně:
 - jednonásobek průměrného výdělku zaměstnance, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - dvojnásobek.....pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - trojnásobek.....pracovní poměr trval alespoň 2 roky

ZÁKAZ VÝPOVĚDI

- ▶ Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v **ochranné době**, což je např.:
 - ▶ v době pracovní neschopnosti zaměstnance
 - ▶ v době těhotenství zaměstnankyně
 - ▶ v době čerpání mateřské dovolené zaměstnankyně
 - ▶ v době čerpání rodičovské dovolené zaměstnankyně nebo zaměstnance

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- ▶ **zaměstnavatelem**
- ▶ **zaměstnancem**

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

- ▶ dochází k tomu výjimečně
- ▶ jsou možné pouze 2 důvody:
 - byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen:
 - a/ pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,
 - b/nebo pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů na dobu nejméně 6 měsíců
 - porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

▶ jsou možné jen 2 důvody:

- ▶ podle lékařského posudku nemůže dále vykonávat danou práci a zaměstnavatel mu do 15 dnů od předložení tohoto posudku neumožnil výkon jiné, pro zaměstnance vhodné práce
- ▶ zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí splatnosti

Poznámka: zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, **přísluší náhrada** mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

- ▶ Jedná se o základní pracovněprávní vztahy s nižší sociální ochranou. Pokud měsíční odměna za práci nepřesáhne 10 000 Kč, neplatí se odvody na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení – pro zaměstnavatele levnější. Zaměstnavatelé využívají dohod pro zajištění výkonu krátkodobé či jednorázové práce, pro zaměstnávání studentů – brigády.
- ▶ Dohody musí mít písemnou formu.
- ▶ Jedná se o tyto dohody:
 - ▶ **dohoda o provedení práce**
 - ▶ **dohoda o pracovní činnosti**

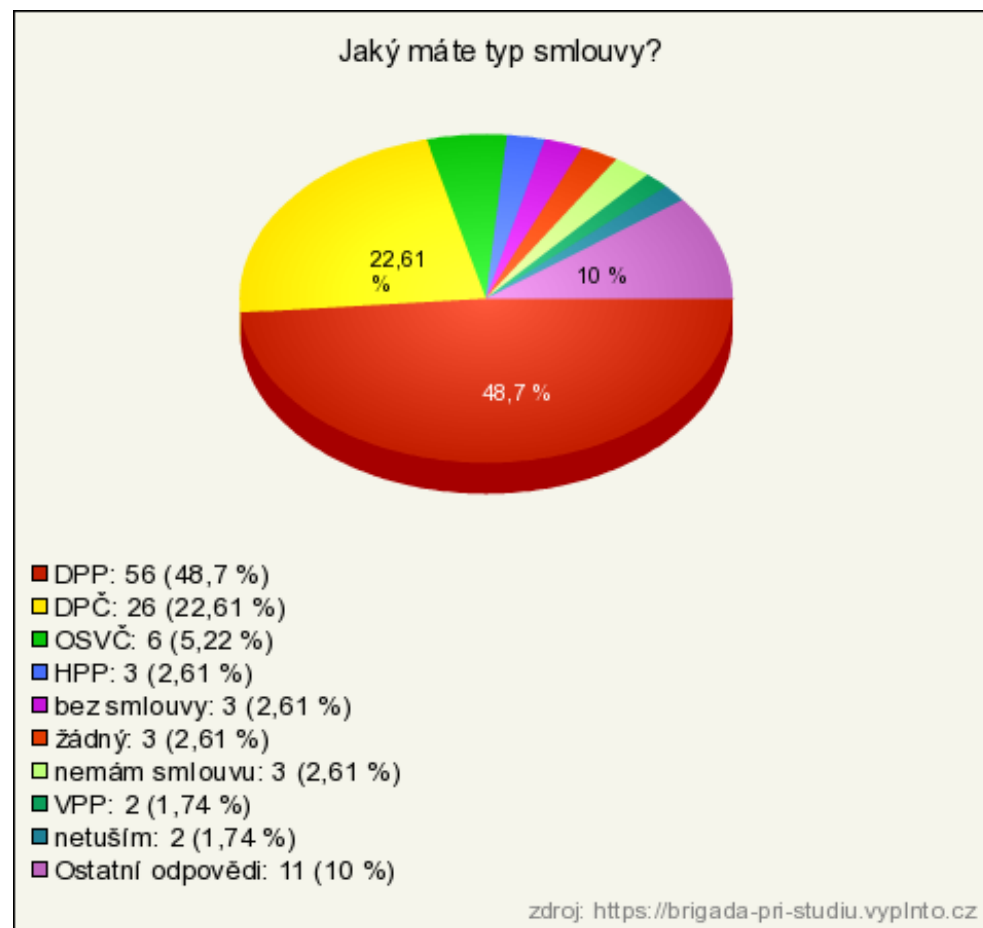
DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

- ▶ rozsah práce nesmí přesáhnout 300 hodin ročně
- ▶ vhodná pro výkon jednorázových úkolů i pro opakující se činnosti
- ▶ musí být uvedena doba, na kterou se sjednává

DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

- ▶ rozsah práce může překročit 300 hodin za rok
- ▶ sjednaný rozsah práce nesmí **v průměru** překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby
- ▶ musí být uvedeno: druh práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá

Graf různého způsobu zaměstnávání studentů



PRACOVNÍ PODMÍNKY

- ▶ pracovní doba
- ▶ přestávky v práci
- ▶ dovolená
- ▶ změna pracovního poměru
- ▶ odborný rozvoj zaměstnanců
- ▶ BOZP
- ▶ odměňování za práci (*není předmětem této prezentace*)

PRACOVNÍ DOBA

- ▶ zákonem daná délka: 40 hodin týdně
- ▶ zpravidla rozvržená do pětidenního pracovního týdne, o rozvržení rozhoduje zaměstnavatel, může být rozvržena i nerovnoměrně
- ▶ **pružná** pracovní doba: zaměstnavatel určí základní část pracovní doby, po kterou musí být zaměstnanec na pracovišti, ale časové úseky před a po základní části si volí zaměstnanec sám (*vhodné např. pro matky*)
- ▶ **noční práce:** od 22.00 hodin do 6.00 hodin, náleží příplatek, rovněž za **práci ve dnech pracovního klidu**
- ▶ **práce přesčas:** náleží příplatek

PŘESTÁVKY V PRÁCI

- ▶ Je určena na jídlo a na regeneraci.
- ▶ Musí trvat alespoň 30 minut, a to nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce.
- ▶ Přestávka se nezapočítává do pracovní doby.
- ▶ Zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek mezi směny minimálně 12 hodin

DOVOLENÁ

- ▶ Zaměstnanci vzniká za podmínek stanovených zákonem nárok na:
 - ▶ **Dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část**
 - ▶ **Dovolenou za odpracované dny**
 - ▶ **Dodatkovou dovolenou**
- ▶ Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.
- ▶ Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel.

DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK

- ▶ Přísluší zaměstnanci, který při nepřetržitém trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele odpracoval v kalendářním roce alespoň 60 dnů
- ▶ Pokud pracovní poměr netrval po celou dobu kalendářního roku, má zaměstnanec nárok na její poměrnou část
- ▶ **Poměrná** část dovolené činí za každý měsíc trvání prac. poměru 1/12 dovolené za kalendářní rok
- ▶ **Výměra** dovolené činí **4 týdny v soukromém sektoru** a **5 týdnů ve veřejném sektoru**

DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY

- ▶ Náleží zaměstnanci, jenž nemá nárok na dovolenou za kalendářní rok, ani na její poměrnou část, protože neodpracoval 60 dní v dané kalendářním roce.
- ▶ Za každých 21 odpracovaných mu přísluší 1/12 dovolené za kalendářní rok.

DODATKOVÁ DOVOLENÁ

- ▶ **Náleží zaměstnanci vykonávajícímu zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé práce, a to v délce 1 týdne.**
- ▶ **Jedná se např. o tyto práce: práce pod zemí při těžbě nerostů nebo ražení tunelů a štol, ošetřování nemocných tuberkulózou, práce ve Vězeňské službě ČR atd. (viz zákoník práce)**

ZMĚNA PRACOVNÍHO POMĚRU

Jedná se o změnu jeho obsahu písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele, a to:

- ▶ Převedením na jinou práci
- ▶ Přeložením do jiného místa výkonu
- ▶ Vysláním na pracovní cestu

ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ

- ▶ **Zaškolení a zaučení** – po nástupu do zaměstnání - považuje se za výkon práce – náleží mzda nebo plat
- ▶ **Odborná praxe absolventů škol**
- ▶ **Prohlubování kvalifikace** – průběžné doplňování kvalifikace, ale nemění se její podstata, pro zaměstnance povinné, např. školení – považuje se za výkon práce – náleží mzda nebo plat
- ▶ **Zvyšování kvalifikace** – změna hodnoty kvalifikace - studiem, školením k dosažení vyššího stupně vzdělání – v souladu s potřebou zaměstnavatele

BOZP (Bezpečnost a ochrana zdraví při práci)

- ▶ Jedná se o souhrn opatření směřujících k zajištění bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí
- ▶ Zákonná úprava: zákoník práce a zákon č. 309/2006 Sb.
- ▶ Systém řízení BOZP spočívá v nalezení a řízení pracovních rizik
- ▶ Do BOZP spadá také - **požární ochrana**

POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE

- ▶ Zajistit **bezpečnost** strojů, technických zařízení, dopravních prostředků, pracovních pomůcek, nářadí (*např. bezpečnostní kryty řezacích zařízení*)
- ▶ Zajistit, aby zařízení odpovídalo **ergonomickým požadavkům** (*např. výška desky psacího stolu s PC 60-80cm*)
- ▶ Zajistit pravidelnou **údržbu a kontrolu** zařízení
- ▶ Umístit **bezpečnostní značky, instrukce, informace** – tam, kde je možné riziko
- ▶ Provádět **požární ochranu**

POŽÁRNÍ OCHRANA

- ▶ Zjištění a zhodnocení možností vzniku požáru (*např. elektrospotřebiče*)
- ▶ Zabraňování jejich vzniku
- ▶ Připravenost zaměstnanců k účinné likvidaci požáru
- ▶ Připravenost zaměstnanců k evakuaci

PRACOVNÍ RIZIKA

- ▶ Jsou nežádoucí situace ohrožující zaměstnance
- ▶ Cílem systému řízení BOZP je:
 - ▶ **1. Rizikům předcházet – prevence:** poskytnutí čistících, dezinfekčních a ochranných pracovních prostředků, obuvi, lékařské prohlídky – vstupní, preventivní, povinnost zaměstnanců absolvovat školení BOZP (*zaměstnavatel musí prokázat, že zaměstnanec byl proškolen a že školení pochopil – přezkoušení ze znalostí BOZP, nestačí jen podpis zaměstnance; zaměstnavatel musí vést dokumentaci*)
 - ▶ **2. Snižovat následky nežádoucích situací**

RIZIKOVÁ PRÁCE

- ▶ Jedná se o práci, při níž existuje zvýšené nebezpečí vzniku **pracovního úrazu** nebo **nemoci z povolání**.
- ▶ **Pracovní úraz** je úraz vzniklý zaměstnanci při plnění pracovních úkolů.
- ▶ **Nemoc z povolání** je nemoc vzniklá nepříznivými škodlivými vlivy při práci.

RIZIKOVÁ PRÁCE

- ▶ Tato práce spadá do 3. a 4. kategorie v rámci **kategorizace prací** (jsou vyčleněny 4 kategorie)
- ▶ Práce se zařazují do jedné ze čtyř kategorií podle míry rizik a výskytu faktorů negativně ovlivňujících zdraví zaměstnanců. Jsou to např. faktory:
 - ▶ fyzikální (hluk, vibrace, prach, chlad, horko),
 - ▶ chemické (chemické látky)
 - ▶ biologické (bakterie, plísně...)
 - ▶ ergonomické a psychosociální (zraková zátěž, fyzická zátěž, psychická zátěž...)

INSPEKTORÁTY PRÁCE

- ▶ Jsou orgány státní správy, jejichž hlavním úkolem je **kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.**
- ▶ V odůvodněných případech mohou orgány inspekce práce **ukládat pokuty** za spáchání přestupku nebo správního deliktu.
- ▶ Hlavním cílem práce Úřadu a inspektorátů je a musí být **nikoliv represe, ale prevence**, tedy snaha o předcházení negativním jevům – pracovním úrazům, nemocem z povolání a haváriím technických zařízení – a snaha o co nejlepší přípravu na zdolávání jejich následků.

INSPEKTORÁTY PRÁCE

- ▶ Státní úřad inspekce práce je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí.
- ▶ Kromě kontrol patří k základním úkolům inspektorátů **poradenská, konzultační a osvětová činnost.**
- ▶ Činnost Úřadu a inspektorátů se řídí zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.
- ▶ **Organizační struktura**
 - Státní úřad inspekce práce
 - 8 oblastních inspektorátů práce (*OIP Hlavní město Praha, OIP Středočeský kraj, OIP Jihočeský kraj a Vysočina, OIP Plzeňský a Karlovarský kraj, OIP Ústecký a Liberecký kraj, OIP Královéhradecký a Pardubický kraj, OIP Jihomoravský a Zlínský kraj, OIP Moravskoslezský a Olomoucký kraj*)

ODBORY, KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

terminologie

- ▶ **Odborová organizace** – hájí práva zaměstnanců (i neodborářů)
- ▶ **Českomoravská konfederace odborových svazů** – největší sdružení odborových organizací v ČR
- ▶ **Kolektivní vyjednávání** – jednání zaměstnavatele a odborové organizace za účelem uzavření kolektivní smlouvy
- ▶ **Kolektivní smlouva** – je smlouva mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, upravující mzdové a ostatní pracovní podmínky zaměstnanců

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE VŮČI ODBOROVÉ ORGANIZACI

- ▶ Dle zákoníku práce musí zaměstnavatel vůči odborové organizaci plnit:
 - ▶ **Informační** povinnost (*o finanční situaci podniku, o vývoji mezd apod.*)
 - ▶ Povinnost **projednací** (*plánované organizační změny, plánované propouštění zaměstnanců, vzdělávání zaměstnanců apod.*)

POUŽITÉ ZDROJE:

- ▶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- ▶ <https://brigada-pri-studiu.vyplnto.cz>
- ▶ SCHELLE, Karel et al.: *Právní dějiny. Plzeň, 2007.*