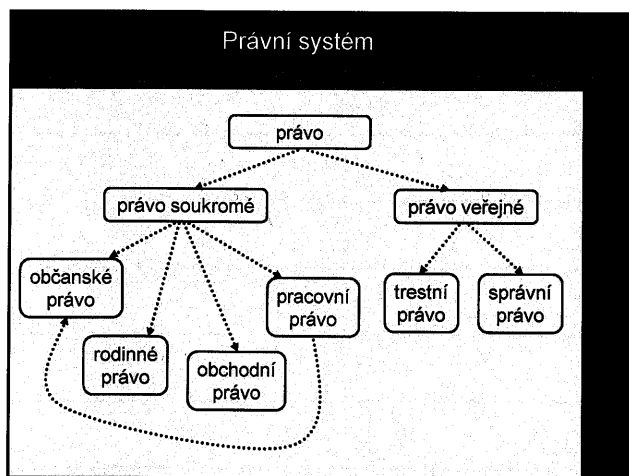


Randl Partners
 PRACOVNÍ PRÁVO

Katedra Andragogiky a
 personálního řízení
 Filosofické fakulty UK

Specializační distanční studium

lus Laboris Global Human Resources Lawyers



Právní úprava pracovního práva

- Listina základních práv a svobod
- Zákoník práce
- Zákon o zaměstnanosti
- Zákon o inspekci práce (kontrola)
- Občanský zákoník
- Antidiskriminační zákon
- Jsme Evropané - musíme dodržovat i „evropské právo“
- Nařízení – přímo platí v ČR
- Směrnice – ČR musí upravit ve svých zákonech, např. pracovní doba, diskriminace

Funkce pracovního práva

Hlavní funkce

▲ Ochrana zaměstnance jako slabší strany

Jinak by to mohlo dopadnout takto:



Členění pracovního práva

Soubor právních norem upravujících **tři oblasti**

• individuální pracovní právo

zaměstnavatel + zaměstnanec

• kolektivní pracovní právo

zaměstnavatel + odbory

} zákoník práce

• úprava zaměstnanosti

zaměstnavatel + úřad práce

zaměstnanec

} zákon o zaměstnanosti

Do jakých vztahů mohu vstoupit?

Pracovněprávní vztahy jsou

- ▲ pracovní poměr - pracovní smlouva
- ▲ dohoda o pracovní činnosti (DPČ)
- ▲ dohoda o provedení práce (DPP)



Závislá práce = vždy v pracovněprávním vztahu (* nelegální práce)

- ▲ nadřizenost, podřízenost
- ▲ osobní výkon práce
- ▲ podle pokynů zaměstnavatele
- ▲ jménem zaměstnavatele

Pracovněprávní vztahy nejsou

- ▲ občansko-právní vztahy - smlouva o dílo
- ▲ živnostenské Podnikání (OSVČ) – smlouva o dílo, mandátní, o obchodním zastoupení, nepojmenované smlouvy atd.
- ▲ nezávislá povolání – advokáti, lékaři

Vznik pracovního poměru

- ▲ Pracovní poměr se zakládá **pracovní smlouvou** nebo **jmenováním** (pozice uvedené v § 33 odst. 3 nebo ve zvláštním právním předpise)
- ▲ Podstatné náležitosti pracovní smlouvy
 - ▲ **druh práce**
 - ▲ **místo výkonu práce**
 - ▲ **den nástupu do práce**
- ▲ Zákonem stanovená písemná forma
- ▲ Informace podle § 37 – jednostranná
- ▲ Pracovní poměr na dobu neurčitou / určitou (1 x sjednat + max. 2 opakování – vždy max. 3 roky = 3 + 3 + 3 roky)
- ▲ Zkušební doba – písemná forma, vždy nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce

Zaměstnavatel – základní povinnosti

- ▲ Přidělovat zaměstnanci práci po celou pracovní dobu
- ▲ Zaplatit zaměstnanci za práci včas odměnu - mzdu
- ▲ Zajistit zaměstnancům prohloubení kvalifikace
- ▲ Dát zaměstnanci přestávku nejpozději po 6 hodinách práce (po 4,5 hodinách mladistvému, tj. od 15 do 18 let)
- ▲ Zajistit, aby se na pracovišti nediskriminovalo / nešikanovalo
- ▲ Více se starat o mladistvé zaměstnance
- ▲ Zajistit zdravotní prohlídky zaměstnanců

Změna pracovního poměru

Prvky pracovněprávního vztahu

Subjekt = zaměstnanec / zaměstnavatel

- ▲ **změna zaměstnavatele** - přechod práv a povinností zaměstnance
- ▲ **změna zaměstnance NELZE** - osobní výkon práce zaměstnancem

Obsah = vzájemná práva a povinnosti

- ▲ **změna druhu práce**
- ▲ **změna místa práce**

Objekt = výkon závislé práce

- ▲ **změna zaměstnance NELZE**



Změna druhu práce = převedení

- ▲ **Převedení = změna druhu práce**
- ▲ Na základě **dohody** se zaměstnancem kdykoliv.
- ▲ **Jednostranné převedení** zaměstnavatelem jen ze zákonem stanovených důvodů - § 41 ZP:
 - zaměstnavatel má povinnost převést (zdravotní důvody)
 - zaměstnavatel má právo převést – důvody na straně zaměstnavatele – výpověď pro porušení povinnosti, nesplňování předpokladů / požadavků pro řádný výkon práce, zahájení trestního řízení



Změna místa výkonu práce = přeložení

Přeložení = změna místa výkonu práce

- ▲ přeložení do jiného místa **jen se souhlasem** zaměstnance a jen pokud to nezbytně vyžaduje provoz zaměstnavatele

Pracovní cesta = dočasná změna místa výkonu práce

- ▲ zaměstnavatel vysílá zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce na dobu nezbytné potřeby
- ▲ zaměstnanci přísluší náhrada cestovních výdajů
- ▲ jen na základě dohody

Dočasné přidělení

zaměstnavatel = agentura práce (§307a, 308, 309)

- ▲ trojstranný vztah:
 - uživatel – agentura práce – zaměstnanec
- ▲ uživatel – agentura: dohoda o dočasném přidělení
- ▲ zaměstnanec – agentura: pracovní smlouva / DPČ
- ▲ uživatel – zaměstnanec: faktický výkon práce

zaměstnavatel = zaměstnavatel (§43a)

- ▲ zaměstnavatel ≠ agentura práce
- ▲ bezplatnost (výjimka – mzda, cestovní náhrady)
- ▲ nutná písemná dohoda se zaměstnancem (po 6 měsících pracovního poměru)

zvyšování, prohlubování kvalifikace

- ▲ podle zvláštních právních předpisů (§13 ZP)

Způsoby skončení pracovního poměru

Právním úkonem:

- ▲ dohoda o rozvázání pracovního poměru
- ▲ výpověď
- ▲ okamžité zrušení
- ▲ zrušení ve zkušební době

Právní události:

- ▲ smrt zaměstnance
- ▲ smrt zaměstnavatele
- ▲ uplynutí doby (u doby určité / u cizince)

Úřední rozhodnutí:

- ▲ u cizinců či FO bez státní příslušnosti

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Samostatný způsob ukončení pracovního poměru

- ▲ neplatí zde omezení pro výpověď (např. ochranná doba)
- ▲ „výpověď dohodou“ neexistuje
- ▲ nutná písemná forma, jinak neplatná
- ▲ pracovní poměr skončí sjednaným dnem
- ▲ pokud zaměstnanec požádá, nutno uvést **důvod** (vliv na odstupné)
- ▲ judikatura: dohoda sjednaná zpětně = neplatná
- ▲ **POZOR** na vyloučení svobody projevu vůle (přímé fyzické donucení, bezprávná výhrůžka)

Výpověď ze strany zaměstnance

- ▲ Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu
- ▲ Zaměstnanec může pracovní poměr rozvázat kdykoliv
- ▲ Musí být písemná a doručena zaměstnavateli.
- ▲ **Výpovědní doba** – minimálně 2 měsíce, běží od 1. dne kalendářního měsíce následujícího po dni doručení výpovědi.



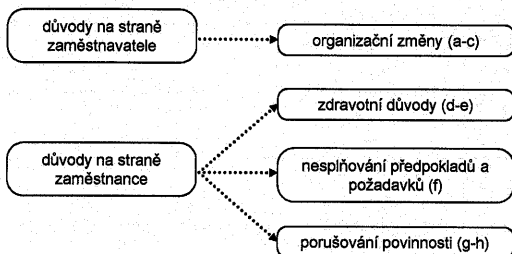
Výpověď ze strany zaměstnavatele

- ▲ Jen z **taxativně uvedených důvodů** - § 52 ZP
- ▲ Důvod musí být vždy **skutkově vymezen**
- ▲ Nelze jej **dodatečně změnit**
- ▲ Písemná forma, povinnost doručit zaměstnanci (§334 a násl. ZP)
- ▲ Výpovědní doba – minimálně 2 měsíce
- ▲ Běží od 1. dne kalendářního měsíce následujícího po dni doručení výpovědi

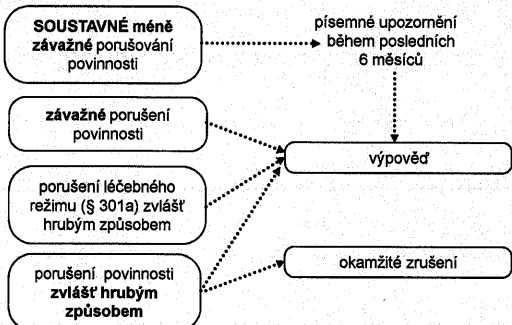


Výpovědní důvody / zaměstnavatel

Dvě skupiny důvodů (§ 52):



Porušování povinností - druhy a sankce



Odstupné

- ▲ Odstupné z organizačních důvodů - § 52 a) – c) závislé na délce trvání pracovního poměru:
 - 1x průměrný výdělek – kratší než 1 rok
 - 2x průměrný výdělek – alespoň rok ale kratší než 2 roky
 - 3x průměrný výdělek – alespoň 2 rokyzapočítávají se i předcházející pracovní poměry u téhož zaměstnavatele (ne starší 6 měsíců)
- ▲ Odstupné ze zdravotních důvodů - §52 d) nemoc z povolání, pracovní úraz – 12 x průměrný výdělek
- ▲ Výpověď nebo dohodou
- ▲ Okamžité zrušení PP zaměstnancem - ne odstupné, ale náhrada mzdy/platu ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu (§ 56 odst.2)

Okamžité zrušení zaměstnavatelem

Jen výjimečně - § 55

- ▲ pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody
- ▲ porušení „pracovní kázně“ zvlášť hrubým způsobem

Judikatura

- ▲ mimořádné a zcela výjimečné vybočení z normálního chování
- ▲ okrádání zaměstnavatele, zákazníka, fyzický útok, dlouhodobá absence
- ▲ nutno vycházet z konkrétních okolností případu

Časové omezení pro zrušení

- ▲ 2 měsíce subjektivní lhůta / 1 rok objektivní lhůta
- ▲ ve lhůtě nutné doručit / okamžikem doručení pracovní poměr končí

Okamžité zrušení PP zaměstnancem

Jen z důvodů v § 56

- ▲ zaměstnavatel nepřevedl zaměstnance na jinou vhodnou práci do 15 dnů od předložení lékařského posudku zařízení závodní preventivní péče, podle kterého nesmí konat práci „bez vážného ohrožení zdraví“
- ▲ zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu či její část ani do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (období splatnosti = do konce následujícího kalendářního měsíce!)
- ▲ důvod musí být uveden!

Časové omezení pro zrušení

- ▲ 2 měsíce subjektivní lhůta / 1 rok objektivní lhůta
- ▲ ve lhůtě nutné doručit / okamžikem doručení pracovní poměr končí

Zrušení ve zkušební době

Samostatný způsob skončení pracovního poměru

- ▲ jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel
- ▲ povinná písemná forma
- ▲ pracovní poměr skončí dnem doručení (není-li uveden den pozdější)
- ▲ není třeba uvést žádný důvod
- ▲ neplatí omezení pro výpověď (např. ochranná doba)
- ▲ výslovný zákaz zrušení pracovního poměru v době prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti zaměstnance

Smrt zaměstnance a zaměstnavatele

Smrt zaměstnance

- ▲ následkem je skončení pracovního poměru
- ▲ nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli nezanikají
- ▲ mzdové nároky - přechází do 3-násobku průměrné mzdy na manžela, děti a rodiče ve stejné domácnosti

Smrt zaměstnavatele (FO)

- ▲ pracovní poměr zaniká
- ▲ výjimkou je pokračování v živnosti
- ▲ nevzniká nárok na odstupné

Uplynutí doby

Skončení pracovního poměru na dobu určitou - § 65

- ▲ uplynutím doby, skončením sjednaných prací
- ▲ oznámit 3 dny před skončením prací – pořádková lhůta
- ▲ lze skončit i ostatními způsoby skončení PP
- ▲ pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele, tj. nadřizovaného, v práci = pracovní poměr na dobu neurčitou

Skončení pracovního poměru cizince - § 48

- ▲ uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání

Úřední rozhodnutí

Týká se pouze cizinců a FO bez státní příslušnosti - § 48:

- ▲ dnem, kdy má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o **zrušení povolení k pobytu**
- ▲ dnem, kdy nabyl právní moci **rozsudek ukládající vyhoštění**

Pracovní doba

- ▲ Maximální týdenní délka pracovní doby činí **40 hodin** (38,75 dvousměnný režim, 37,5 nepřetržitý a trojsměnný režim)
- ▲ Kratší pracovní doba – musí být sjednána
- ▲ Rovnoměrné x nerovnoměrné rozvržení, pružná pracovní doba, konto pracovní doby
- ▲ Max. délka směny 12 hodin
- ▲ Zvláštní úprava (akcent ochranné funkce) pro:
 - ▲ **Práci přesčas**
 - ▲ Nařízená (max. 8 hod / týden, 150 hodin / rok)
 - ▲ Se souhlasem zaměstnance (max. 8 hod. v průměru /týden, dohromady 416 hodin / rok)
 - ▲ **Noční práci**
 - ▲ **Pracovní pohotovost**

Doba odpočinku

Doba odpočinku = doba, která není pracovní dobou:

- ▲ přestávka na jídlo a oddech (0,5 hod. po 6 / 4,5 hod.)
- ▲ bezpečnostní přestávka (zvláštní předpis)
- ▲ přestávka ke kojení
- ▲ nepřetržitý odpočinek mezi směnami (12 / 8 hodin)
- ▲ nepřetržitý odpočinek v týdnu (35 / 24 hodin)
- ▲ svátky
- ▲ dovolená

Dovolená

- ▲ Zaměstnanci mají ze zákona nárok na dovolenou
- ▲ Výměra dovolené činí nejméně **4 týdny** v kalendářním roce
 - ▲ Státní zaměstnanci 5 týdnů
 - ▲ Akademičtí pracovníci 8 týdnů
- ▲ Čerpání dovolené určuje primárně zaměstnavatel (povinnost)
- ▲ Pokud zaměstnavatel neurčí do 30.6. následujícího kalendářního roku, **má právo určit také zaměstnanec**
- ▲ Čerpání se určuje / oznamuje písemně min. 14 dní předem

Odměňování

- ▲ Mzda
- ▲ Plat
- ▲ Odměna z dohod
- ▲ Nárok na příplatky či náhradní volno ve stanovených situacích jako:
 - ▲ Práce přesčas – min. 25%
 - ▲ Práce v noci – min. 10%
 - ▲ Práce ve svátek – min. 100%
 - ▲ Práce v sobotu a v neděli – min. 10%
 - ▲ Za pracovní pohotovost – min. 10% (za práci přísluší mzda) průměrného výdělku



Randi Partners
International Recruitment & Staffing Solutions

DĚKUJI VÁM ZA POZORNOST

Romana Kálešová
kalesova@randis.com

Hvězdova 1716/2b, 140 78 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311
Fax: +420 239 017 574

www.randis.com