

PRACOVNÍ PRÁVO

Mgr. Marek Pšenko

OSNOVA

1. ÚVOD – představení, struktura
2. Zásady prac. práva, prameny práva
3. Subjekty pracovního práva
4. Pracovní poměr, vznik, změna
5. Zánik pracovního poměru – skončení

Ke studiu základních pojmů vhodná online příručka MPSV :

<https://ppropo.mpsv.cz/obsah>

ZÁSADY

1. Vyplývající z LZPS

1. Zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání - čl. 26 odst. 3
2. Zásada svobody práce (zákaz nucené práce) – čl. 9 odst. 1,2
3. Zásada úplatnosti práce – čl. 28
4. Zásada bezpečné a hygienické práce – čl. 28
5. Zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů – čl. 27
6. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace – čl. 1, čl. 3

2. Vyplývající ze ZP – primárně § 1a ZP

Dále pak

1. zásada zákazu přenosu hospodářského rizika na zaměstnance
2. zásada práva na informace a projednání
3. zásadě práva na odborové sdružování

ZÁSADY

Další „zásady“ vyplývající z:

- SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- Úmluva č. 111 Mez. org. práce (diskriminace) = Sdělení č. 465/1990 Sb.
- Další předpisy – úmluvy MOP, směrnice EU -> účelem harmonizace právních řádů, svobodný pohyb osob v rámci EU apod.

VNITROSTÁTNÍ PRAMENY PRÁVA

- LZPS
 - Zákon o kolektivním vyjednávání (č. 2/1991 Sb.)
 - Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.)
 - Zákon o inspekci práce (č. 251/2005 Sb.)
 - Zákoník práce (č. 262/2006 Sb.)
 - Zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (č. 309/2006 Sb.)
- podzákoné předpisy – 567/2006 Sb., 590/2006 Sb.

SUBJEKTY PRACOVNÍHO PRÁVA

Zaměstnavatel

- fyzické osoby - zletilé a svéprávné
- právnická osoba

Zaměstnanec

- většinou jen fyzická osoba starší 15 let
- § 35 obč. zákoníku?

Odborová organizace

- právo zaměstnanců sdružovat se v odborových organizacích pro lepší zajišťování svých práv
- jediný zákonný zástupce všech zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání

Právní vztah - pracovněprávní vztah - **pracovní poměr**

PRÁVA A POVINNOSTI – PRAC. POMĚR

Zaměstnanec - povinnosti

- povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

PRÁVA A POVINNOSTI – PRAC. POMĚR

Zaměstnavatel - povinnosti

- zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance
- musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání
- musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním
- musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy
- nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývajících mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá
- nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního

PRÁVA A POVINNOSTI – PRAC. POMĚR

Zaměstnanec - práva

§ 106 ZP

PRÁVA A POVINNOSTI – PRAC. POMĚR

Zaměstnavatel - práva

Např.:

- vydat vnitřní předpis, kterým si může přizpůsobit pravidla vnitřním podmínkám své společnosti. Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.
- určit množství požadované práce a pracovní tempo, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě,
- vyžadovat po zaměstnanci náhradu škody, kterou mu zaměstnanec způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

ZÁVISLÁ PRÁCE

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
- jménem zaměstnavatele
- podle pokynů zaměstnavatele
- zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně

ZÁVISLÁ PRÁCE

závislá práce musí být vykonávána:

- za mzdu, plat nebo odměnu za práci
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele
- v pracovní době
- na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě

ZÁVISLÁ PRÁCE

- závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu
- pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

ZÁVISLÁ PRÁCE

- výkon závislé práce mimo základní pracovněprávní vztahy – výkon nelegální práce
- pokuta !!!
- FO vykonávající nelegální práci – do 100.000,- Kč
- PO podnikající FO umožní výkon nelegální práce – min. 50.000,- Kč, max. do 10.000.000 Kč

PŘED UZAVŘENÍM PRACOVNÍ SMLOUVY



INFORMACE – PRACOVNÍ POHOVOR

- těhotenství
- rodinné a majetkové poměry
- **sexuální orientace**
- **původ**
- **členství v odborové organizaci**
- **členství v politických stranách a hnutích**
- **Příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti**
- trestněprávní bezúhonnost

INFORMAČNÍ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE

- před uzavřením pracovní smlouvy
- práva a povinnosti z pracovní smlouvy
- pracovní podmínky
- odměňování
- pracovní povinnosti

LÉKAŘSKÁ PROHLÍDKA

- povinná
- před uzavřením pracovní smlouvy
- fikce zdravotní nezpůsobilosti
- pokuta
- náklady nese zaměstnanec
- náhrada od zaměstnavatele

PRACOVNÍ SMLOUVA VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU



PRACOVNÍ POMĚR – VZNIK, ZMĚNY

- Obecně – pracovní smlouva
- Další varianty? -> Volba, jmenování, „manažerská“ smlouva???

- Založení x vznik pracovního poměru

PODSTATNÉ NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY

- druh práce
- místo výkonu práce
- den nástupu do práce

PRACOVNÍ SMLOUVA

- srozumitelná, určitá -> zdánlivé právní jednání
- v souladu se zákonem, dobrými mravy, veřejným pořádkem
 - > neplatné právní jednání
- písemná, lze dodatečně zhojit
 - > pro nedostatek formy se nelze dovolat neplatnosti, bylo-li již započato s plněním

DRUH PRÁCE

- všechny činnosti podle potřeby zaměstnavatele
- asistentka ředitele nebo účetní
- bude specifikováno v organizačním řádu zaměstnavatele
- prodavačka, uklízečka, servírka, kuchařka, provozní, pokojská, recepční, instruktorka lyžování, animátorka

DRUH PRÁCE

- všechny činnosti podle potřeby zaměstnavatele - NE
- asistentka ředitele nebo účetní - ANO
- bude specifikováno v organizačním řádu zaměstnavatele - NE
- prodavačka, uklízečka, servírka, kuchařka, provozní, pokojská, recepční, instruktorka lyžování, animátorka – ANO

DOSTATEČNÁ URČITOST VYMEZENÍ! – určení pracovní náplně

PRACOVNÍ NÁPLŇ

- konkretizace pracovních činností
- jednostranný příkaz zaměstnavatele
- sjednání v pracovní smlouvě?

MÍSTO VÝKONU PRÁCE

- Kobližná 19
- sídlo zaměstnavatele
- všechny provozovny zaměstnavatele
na území České a Slovenské republiky
- Brno, Praha, Olomouc

MÍSTO VÝKONU PRÁCE

- Koblížná 19 – Chybí město - neurčité
- sídlo zaměstnavatele – ANO, je možné dohledat
- všechny provozovny zaměstnavatele
na území České a Slovenské republiky – ANO, lze dohledat
- Brno, Praha, Olomouc - ANO

DEN NÁSTUPU DO PRÁCE

- sedmý den po skončení dosavadního zaměstnání
- pokud dojde ke skončení dosavadního zaměstnání, tak sedmý den poté
- ode dne, kdy zaměstnankyně XY nastoupí na mateřskou dovolenou

DEN NÁSTUPU DO PRÁCE

- sedmý den po skončení dosavadního zaměstnání - ANO, pokud už je podána výpověď
- pokud dojde ke skončení dosavadního zaměstnání, tak sedmý den poté – NE, neurčité
- ode dne, kdy zaměstnankyně XY nastoupí na mateřskou dovolenou – ANO, pokud je zaměstnankyně těhotná

PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

- max. 3 roky
- max. 2 krát
- opakování = prodloužení
- 3 roky pauza

VÝJIMKA

- vážné provozní důvody
- důvody spočívající ve zvláštní povaze práce
- jiný postup musí být přiměřený
- písemná dohoda s odborovou organizací, vnitřní předpis

DŮSLEDKY PROTIPRÁVNÍHO SJEDNÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU

- písemné oznámení zaměstnance
- před uplynutím sjednané doby
- určovací žaloba

ZKUŠEBNÍ DOBA

- musí být výslovně sjednána
- písemnost
- nejpozději v den nástupu do práce
- nelze prodloužit
- max. 3, příp. max. 6 měsíců

DALŠÍ PRAVIDELNÉ NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY

- ujednání o pracovní době
- ujednání o délce dovolené
- ujednání o výši mzdy a způsobu odměňování

KONKURENČNÍ DOLOŽKA

- písemnost
- předmět činnost zaměstnavatele, soutěžní činnost
- přiměřené peněžité vyrovnání
- spravedlivě lze požadovat
- podstatné ztížení činnosti zaměstnavatele
- smluvní pokuta
- písemné odstoupení zaměstnavatele
- písemná výpověď zaměstnance

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

- § 40 a násl. ZP
- Převedení x přeložení

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

PŘEVEDENÍ

- zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci
- zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice
- koná těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství
- je to nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním
- je toho zapotřebí podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku
- zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci
- o to požádá těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

PŘELOŽENÍ

- Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.
- Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU



SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- uplynutím sjednané doby
- smrtí zaměstnance
- zrušením povolení k pobytu cizince
- uplynutí doby, na kterou bylo cizinci vydáno povolení
- právním jednáním zaměstnance a zaměstnavatele –
rozvázání pracovního poměru

ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Dohoda: písemně, nemusí být vymezen důvod
- Výpověď
- Okamžité zrušení
- Zrušení ve zkušební době

VÝPOVĚĎ

- písemně
- doručena druhé straně
- výpovědní doba min. dva měsíce
- odvolat lze pouze se souhlasem druhé smluvní strany

VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNANCEM

- z jakéhokoliv důvodu
- bez uvedení důvodu

VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM

- pouze ze zákonem stanovených důvodů
- vymezení důvodu

VÝPOVĚDNÍ DŮVOD § 52 PÍSM. A),B),C) – ORGANIZAČNÍ DŮVODY

- ruší-li zaměstnavatel či jeho část
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným
- odstupné

VÝPOVĚDNÍ DŮVOD - § 52 PÍSM. D),E) ZDRAVOTNÍ DŮVODY

- pracovní úraz, nemoc z povolání
- pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon práce
- lékařský posudek

VÝPOVĚDNÍ DŮVOD § 52 F) ZP NESPLNĚNÍ PŘEDPOKLADŮ A POŽADAVKŮ:

- nesplňování předpokladů
- nesplňování požadavků
- neuspokojivé pracovní výsledky (výzva k odstranění v posledních 12 měsících)

VÝPOVĚDNÍ DŮVOD - § 52 PÍSM.

G) ZP, PORUŠENÍ POVINNOSTÍ

- porušení povinností zvlášt' hrubým způsobem
- závažné porušení povinností
- soustavné méně závažné porušování povinností
- písemné upozornění – 6 měsíců
- pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin – nepodmíněný trest odnětí svobody
- a) 1 rok
- b) 6 měsíců, ale TČ při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

VÝPOVĚDNÍ DŮVOD - § 52 PÍSM. H) ZP REŽIM DOČASNĚ PRACOVNĚ NESCHOPNÉHO POJIŠTĚNCE

- zvlášť hrubým způsobem
- povinnost zdržovat se v místě pobytu
- dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek

OCHRANNÁ DOBA

- dočasná pracovní neschopnost,
- vojenské cvičení
- výkon veřejné funkce
- těhotenství
- mateřská dovolená
- rodičovská dovolená
- pracovní nezpůsobilost pro práci v noci

VÝJIMKY

- výpověď pro zrušení nebo přemístění zaměstnavatele
- přemístění zaměstnavatele – neplatí: těhotenství, mateřská dovolená
- výpověď pro porušení povinností zvláště hrubým způsobem - neplatí: mateřská dovolená
- výpověď pro pravomocné odsouzení – nepodmíněný trest – neplatí: mateřská dovolená
- pro jiné porušení pracovních povinností a pro porušení režimu dočasně pracovní neschopného zaměstnance zvláště hrubým způsobem – neplatí: těhotenství, mateřská, rodičovská

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- písemnost
- vymezit důvod tak, aby nemohl být zaměněn s jiným – pozor i skutkově!!!
- neběží výpovědní doba
- pracovní poměr končí doručením
- §55 ZP

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ ZAMĚSTNANCEM

- vážné ohrožení zdraví a nebyl převeden ve lhůtě 15 dnů na jinou práci
- nevyplacená mzda, plat, jejich náhrada do 15 dnů od splatnosti

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ ZAMĚSTNAVATELEM

- nelze u těhotné zaměstnankyně
- porušení povinností zvláště hrubým způsobem
- pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin –
nepodmíněný trest odnětí svobody
- a) 1 rok
- b) 6 měsíců, ale TČ při plnění pracovních úkolů nebo
v přímé souvislosti s ním

ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

- z jakéhokoliv důvodu
- bez uvedení důvodu
- písemnost

ODBORY

- projednání
- předchozí souhlas

NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

- bez zbytečného odkladu a písemně
- oznámení o trvání na dalším zaměstnávání
- náhrada mzdy nebo přidělování práce a mzda
- žaloba do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit

NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM

- bez zbytečného odkladu a písemně
- oznámení o trvání na dalším zaměstnávání
- náhrada škody
- žaloba do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit

DĚKUJI ZA POZORNOST

Mgr. Marek Pšenko
psenko.marek@gmail.com