

PRACOVNÍ PRÁVO

Mgr. Ing. Martin Štěřba



TRINITY BANK

Anti Fraud Manager

<https://www.linkedin.com/in/martinsterba/>

MARTIN ŠTĚRBA

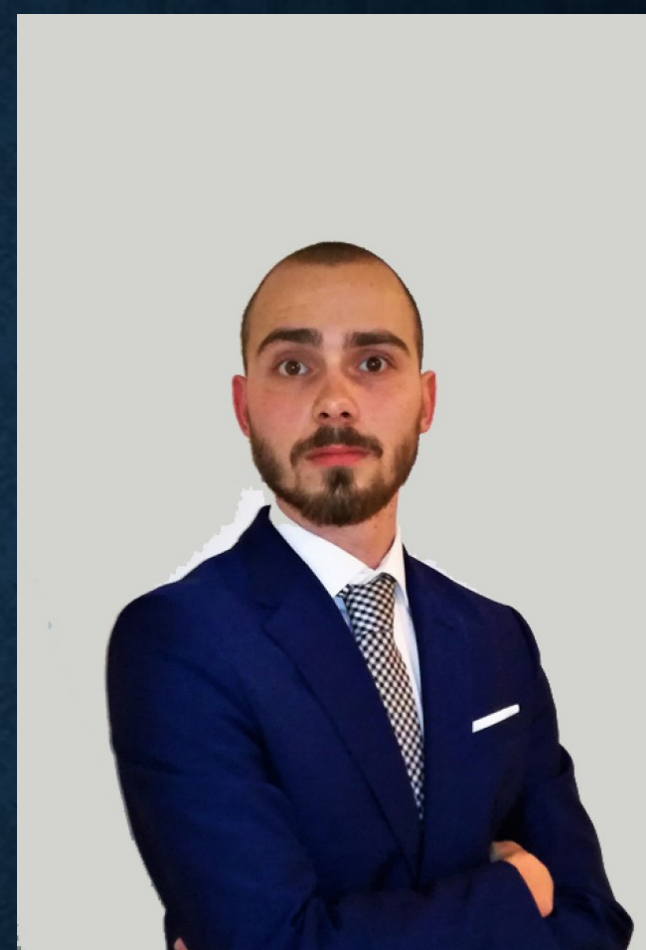
- Ing. – podniková ekonomika a management – 2016
- Mgr. – právo a právní věda – 2017

- Výuka od 2016
- Pracovní právo, obchodní právo, živnostenské právo, Právo pro manažery, Finanční analýza

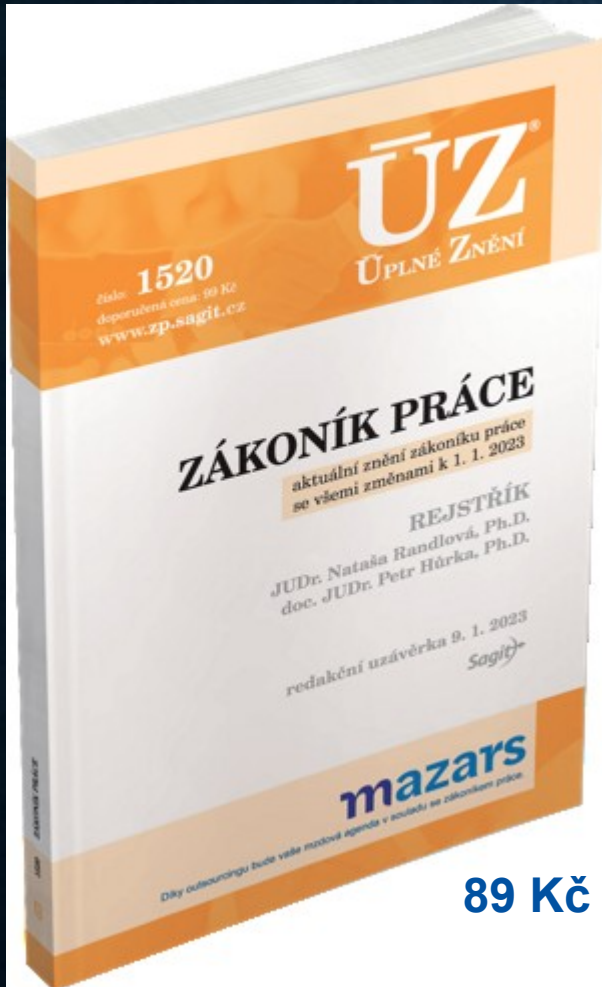
- **DSLeasing** – underwriting
- **Home Credit International** – sanction screening, compliance, internal controls
- **Trinity Bank**

MAREK PŠENKO

- Možný záskok a zkoušející
- Mgr. – právo a právní věda – 2017
- Advokát – 2021
- Výuka od 2019
- Pracovní právo, obchodní právo, živnostenské právo, Právo pro manažery
- <https://www.sakbrno.cz/cs/nas-tym/21.html>



CO BUDE POTŘEBA?



89 Kč s DPH

<https://www.kninydobrovsky.cz/kniha/uz-1520-zakonik-prace-518675085>



<https://it.muni.cz/sluzby/software/aspi>



<https://www.zakonyprolidi.cz/>

JAK ZÍSKAT ZELENÉ POLÍČKO V ISU?

- https://is.muni.cz/auth/el/econ/jaro2022/MKP_PRPR/op/Organizace_vyuky_Pracovni_pravo_2022_kombi.docx
- Prezentace týmové práce
 - Připravené téma, 10 minut, ústně
- Zkouška
 - Písemná část - 5 testových otázek po 1 bodu, jsou potřeba 3 body k postupu
 - Ústní část – zkoušený si vylosuje číslo okruhu a bude odpovídat na otázky (cca 10 minut).

Témata prezentace

<https://www.facebook.com/groups/1448892352061164>



Kam nechodit pracovat

Soukromá skupina · 79,1 tis. členů



Člen skupiny

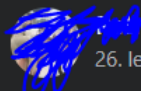
1 d · 🌐

Kdyz jsem neprošel vstupní zdravotní prohlídkou?mají mi i tak proplatit výpis od lékaře?



8

23 komentářů



Vesely

26. leden v 14:56 · 🌐

Pěkný den všem dejte si pozor na restauraci tankovna Karlín a tankovna Palmovka stejný majitele když pro ně pracujete výplata v pořádku když skončíte strhávají vám peníze za nesmyslné věci a nebo vám seberou klidně i půlku výplaty za nesmysl dejte si pozor a radši se vyhnout obloukem nedoporučuji!!!



88

199 komentářů



Člen skupiny

8. únor v 18:44 · 🌐

Ahoj, chtěl jsem se zeptat, když se prohlášení o slevě na poplatníka podává do 15.2., výplata mi chodí kolem 10. A já jsem ho podepsal k dnešku, bude zohledněna ještě v lednové výplatě? Minulý rok jsem u tohoto zaměstnavatele růžový papír podepisoval k červnu.

Dopředu děkuju za odpověď



6

15 komentářů



Člen skupiny

9. únor v 8:55 · 🌐

Je normální když vám potenciální zaměstnavatel řekne že jede na dva týdny na dovolenou ale až se vrátí tak si práci kterou nabízí na hpp můžete vyzkoušet brigadně?

Není to náznak toho, že tam zkusí brigadně každého?



12

38 komentářů



Člen skupiny

8. únor v 18:44 · 🌐

S dovolením správců bych se zde rád osazenstva zeptal, kolik si myslíte, že je dostačující čistá mzda v roce 2023? Už téměř dva roky pracuji ve firmě v Olomouci na kvalifikované pozici v kanceláři, časté přesčasy, výjezdy po celé republice. Práce mě baví, nemusí se vyloženě dodržovat žádné píchačky dokud člověk splní co má, tak je pracovní doba víceméně flexibilní.

Co mě ale dlouhou dobu trápí je výše platu - 23000 čistého. Je to moje první práce na HPP, takže nemám přehled o tom jak je to jinde. Jsem s částkou nespokojený oprávněně?



114

515 komentářů

PROČ PRACOVNÍ PRÁVO?

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

VÝPOVĚĚ 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