

# **PERSONÁLNÍ POLITIKA A PRACOVNÍ PRÁVO VE ZDRAVOTNICTVÍ**

# PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

**262/2006 Sb.  
, zákoník  
práce**

**89/2012,  
občanský  
zákoník**

# PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

---

- × zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- × zák. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně
- × zák. č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta
- × zák. č. 96/2004 Sb., zákon o nelékařských zdravotnických povoláních
- × zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- × zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- × zák. č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání
- × zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- × zák. č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- × zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- × ....a další zákony a prováděcí předpisy

# **LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD**

---

Čl.28 - Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.

Čl.29 - (1) Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. (2) Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.

# PERSONÁLNÍ POLITIKA

---

- × Výběr zaměstnanců
- × Uzavírání pracovních poměrů
- × Práva a povinnosti Ztele Zce
- × Přidělování práce, časový management
- × Systém vnitřních norem
- × Vzdělávání zdravotnických pracovníků
- × BOZP
- × Ukončování

# VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ

---

# PŘED UZAVŘENÍM SMLOUVY

---

- × zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy vplynuly,
- × s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů
- × Prohlídka – koncipovaná jako povinnost Ztele

# PROCES VÝBĚRU

---

- × Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.



# SMLOUVA MUSÍ OBSAHOVAT

---

**(a)** druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,

**b)** místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,

**c)** den nástupu do práce.

---

× 2) Pracovní smlouva **musí** být uzavřena  
**písemně**

# ZKUŠEBNÍ DOBA

---

Může a nemusí být sjednána

- × 3 měsíce
- × 6 měsíců u vedoucího zaměstnance.

# DOBA PRACOVNÍHO POMĚRU

---

- × Určitá
  - + Max 3 roky
  - + Max 3x prodloužit
- × Neurčitá
  - + Lze zrušit pouze výpovědí

# ALTERNATIVY

---

- × Dohoda o pracovní činnosti
- × Dohoda o provedení práce
- × Agenturní zaměstnávání

## ZAMĚSTNANEC

- × zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy
- × v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru

## ZAMĚSTNAVATEL

přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy,  
platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat,  
vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,

# OBSAH PRACOVNÍHO POMĚRU

---

## ŠVARCSYSTÉM (?)

### Znaky závislé práce:

- nadřízenost zaměstnavatele
- podřízenost zaměstnance,
- jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele
- zaměstnanec vykonává osobně.

# ŠVARCSYSTÉM

---

- × 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.



# DOHODY MIMO PRACOVNÍ POMĚR

---

# DOHODY O PRACÍCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

× Dohoda o provedení práce

300 hodin ročně

× Dohoda o pracovní činnosti

20 hodin týdně

jednostranně zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou

# DOHODY MIMO PRACOVNÍ POMĚR

- × Zvláštní pravidla pro
- × a) převedení na jinou práci a přeložení,
- × b) dočasné přidělení,
- × c) odstupné,
- × d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- × e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- × f) dovolenou,
- × g) skončení pracovního poměru,
- × h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a
- × i) cestovní náhrady.

# JMENOVÁNÍ

---

# JMENOVÁNÍ

---

- × Speciální forma vzniku pracovního poměru
- × zakládá se pracovní poměr u vedoucího
  - + organizační složky státu,
  - + organizačního útvaru organizační složky státu,
  - + organizačního útvaru státního podniku,
  - + organizačního útvaru státního fondu,
  - + příspěvkové organizace ....
  - + organizačního útvaru příspěvkové organizace,

# OBSAH PRACOVNÍHO POMĚRU

---

## ZAMĚSTNAVATEL

- × přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy,
- × platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat,
- × vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky

## ZAMĚSTNANEC

- × zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru

# POVINNOSTI

---

# ODPOVĚDNOST

---



# ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU

---

- × Ze zásady subjektivní
- × Ze zásady omezená co do výše (4,5 platu)
  - + Ne pokud úmysl, alkohol, návykové látky
- × Formy:
  - + Porušení povinnosti
  - + Nesplnění povinnosti k odvrácení škody
  - + Za schodek na svěřených hodnotách
  - + Za ztrátu svěřených věcí

# ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE

---

- × Za škodu
- × Za vnesené věci
- × za BOZP
- × Nemoci z povolání, pracovní úrazy

# ODPOVĚDNOST ZA NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY

---

- × a zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody,

# UKONČOVÁNÍ PRACOVNÍCH POMĚRŮ

---

# DRUHY UKONČENÍ

---

- × Dohoda
- × Zrušení ve zkušební době
- × Okamžité zrušení
- × Výpověď
- × Odstoupení
- × Uplynutí sjednané doby

# ZAMĚSTNAVATEL MŮŽE DÁT ZAMĚSTNANCI VÝPOVĚĎ JEN Z TĚCHTO DŮVODŮ:

ruší-li se zaměstnavatel přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

stane-li se zaměstnanec nadbytečným

nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní

nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy

nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce;

poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

# ZAMĚSTNANEC MŮŽE PODAT VÝPOVĚĎ

---

- × Vždy
- × Bez udání důvodu

# OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ

---

## Zaměstnavatel

- Zec odsouzen pro úmyslný trestný čin na víc než 1 rok, nebo 6 měsíců pokud v práci
- povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášt' hrubým způsobem.

## Zaměstnanec

- Lékařský posudek
- Prodlení s výplatou mzdy – 15 dnů po splatnosti



# ODSTUPNÉ

---

- × Pouze u výpovědi (dohody) dané zaměstnavatelem
  - + 1 plat méně než 1 rok,
  - + 2 platy méně než 2 roky,
  - + 3 platy alespoň 2 roky,
- × Dvanáct platů – zdravotně nezpůsobilý pro pracovní úraz

# NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ

---

× Pracovní poměr trvá !!!!!

# OCHRANNÁ DOBA

---

dočasně práce neschopným,

---

při výkonu vojenského cvičení

---

zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

---

zaměstnankyně těhotná

---

čerpá mateřskou dovolenou

---

čerpají rodičovskou dovolenou,