

**MUNI
MED**

Pracovní právo ve zdravotnictví

MUNI
MED

Prameny pracovního práva

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.

Předpisy pracovního práva

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- 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)
- GDPR

MUNI
MED

Pracovní smlouva

Před uzavřením smlouvy

- Zaměstnavatel není povinen nikde nahlašovat volné pracovní místo
- Způsob obsazování volného místa může být odlišný
 - U soukromé společnosti – podmínky stanovené dle vlastního uvážení
 - Veřejné instituce – podmínky výběrového řízení a transparentnost

Před uzavřením smlouvy

zaměstnavatel je povinen seznámit fyzickou osobu:

- s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovněprávního vztahu vyplynuly,
- s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů

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 peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

- Platí také pro proces v rámci výběru zaměstnanců

Pracovní poměr

zakládá se **pracovní smlouvou** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li stanoveno jinak

Např. **jmenováním na vedoucí pracovní místo** se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího

- organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace, organizačního útvaru v Policii České republiky

vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Pracovní smlouva – podstatné náležitosti

K uzavření pracovní smlouvy postačí, když bude obsahovat:

Druh práce

Den nástupu

**Místo výkonu
práce**

Veškerá další ujednání, včetně platového, **mohou být stanovena zvlášť** dohodou nebo např. vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Naopak pokud **tyto náležitosti** v pracovní smlouvě **chybí**, **nemůže být platně uzavřena**.

Pracovní smlouva - forma

pracovní smlouva musí být uzavřena písemně

- může být i elektronicky, ALE
- nutný podpis obou stran
- uzavřena okamžikem druhého podpisu

nedodržení požadavku písemnosti:

- zaměstnanec ještě nezačal práci vykonávat - **strana, která nezavdala příčinu** nedodržení písemné formy, se může dovolat neplatnosti ústně uzavřené pracovní smlouvy a pracovní poměr tak vůbec nevznikne.
- zaměstnanec již začal vykonávat práci - **možnost dovolat se neplatnosti smlouvy je vyloučena.**

důsledek nedodržení formy – **pokuta až 10.000.000,- Kč pro zaměstnavatele a 100.000,- Kč pro zaměstnance** možno dodatečně vadu zhojit (ALE nelze dodatečně sjednat zkušební dobu)

Pracovní smlouva – zkušební doba

Zkušební doba **může** být sjednána na dobu

- 3 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru,
- 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.

možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo

sjednat **nejpozději** v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce

nesmí být dodatečně prodlužována

nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru

musí být sjednána **písemně**

Povinnosti vyplývající z PP

**Od vzniku
pracovního poměru
je zaměstnavatel:**

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

**Od vzniku
pracovního poměru
je zaměstnanec:**

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

Smlouva na dobu určitou

Pracovní poměr trvá po dobu **neurčitou**, **nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání**

Pracovní smlouva na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami **nesmí přesáhnout 3 roky a**

může být uzavřen nejvýše **tříkrát po sobě (to je nanejvýš 3 x 3 roky)**

Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho **prodloužení**

- Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami **se nepřihlíží**

Pokud je doba trvání sjedná v rozporu se zákonem a zaměstnanec oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. – k soudu možné podat jen do 2 měsíců ode dne, kdy měl PP skončit

MUNI
MED

**Změna pracovního poměru
Převedení na jinou práci
Pracovní cesta**

Změny pracovního poměru

Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, **dohodnou-li se** zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně.

- Změnou je také jmenování na vedoucí místo

Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě – pouze kde to zákon ukládá

Převedení na jinou práci

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance převést:

- Pokud jeho zdravotní stav nadále nedovoluje výkon dosavadní práce – nutný lékařský posudek (dlouhodobá ztráta způsobilosti)
- Zaměstnanec utrpěl pracovní úraz který dočasně nedovoluje výkon dosavadní práce + lékařský posudek
- Zaměstnankyně je těhotná/kojící/9měsíců po porodu + běžně vykonává práce pro ně nevhodně/posudek, nebo o to zaměstnankyně požádá
- Z důvodu infekce + lékařský posudek a vyjádření KHS
- rozhodnutí soudu/správního orgánu
- Nezpůsobilý (ze zdravotních důvodů) pro noční práce + posudek

Možnost zaměstnavatele:

- dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) (porušování povinností)
- bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,
- pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

Převedení na jinou práci

Pokud nelze v rámci sjednaného druhu práce, může jej převést i na jiný druh práce – **i kdyby zaměstnanec nesouhlasil**

I bez souhlasu zaměstnance – na nezbytnou dobu při mimořádných událostech (např. živelné katastrofy)

Povinnost přihlížet k tomu, aby byla práce pro zaměstnance vhodná (zdravotní stav, schopnosti, pokud možno i kvalifikace)

Povinnost **předem projednat** (v uvedených případech nemusí být souhlas) se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat

Přeložení

Přeložit
zaměstnance k
výkonu práce do
jiného místa, než
bylo sjednáno v
pracovní
smlouvě, je
možné pouze:

- s jeho souhlasem
- v rámci zaměstnavatele
- pokud to nezbytně vyžaduje
provozní potřeba
zaměstnavatele

Dočasné přidělení

Dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli

Možné nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru

Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata

Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci **mzdu nebo plat**, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, **kteřý zaměstnance dočasně přidělil**.

Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli **nesmějí být horší**, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

Nepoužije se v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace (např. plnění potřebné praxe k atestaci v jiné nemocnici)

Pracovní cesta

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce **mimo sjednané místo výkonu práce.**

Nutná dohoda se zaměstnancem

Zaměstnanec koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal

Společné pro změny PP

Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel je povinen **zařadit zaměstnance zpět podle pracovní smlouvy**, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy.

Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést **jen po projednání s odborovou organizací**.

Není třeba, pokud je převáděn na méně než 21 dní

Společné pro změny PP

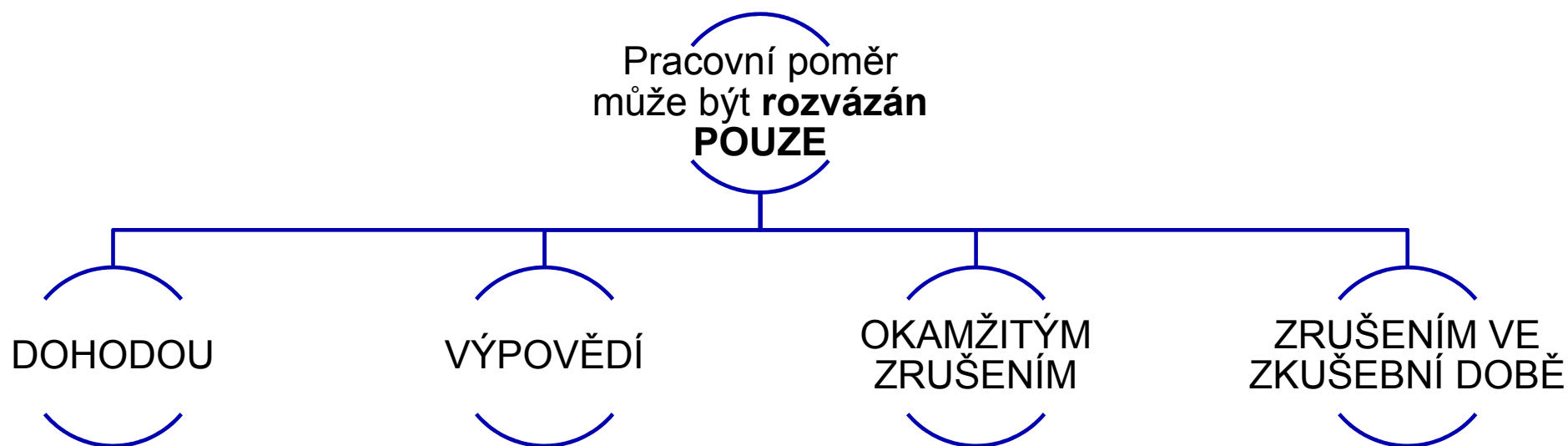
Nastoupí-li zaměstnanec **po skončení výkonu veřejné funkce** nebo **činnosti pro odborovou organizaci**, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nebo zaměstnankyně **po skončení mateřské dovolené** nebo **zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené** v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, nebo **po skončení doby poskytování dlouhodobé péče** v případech podle zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele, nebo **po skončení doby ošetřování dítěte** mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a doby péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec **po skončení dočasné pracovní neschopnosti** nebo **karantény**, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště.

Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy.

MUNI
MED

Ukončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru



Skončení pracovního poměru

Pracovní
poměr
může dále
skončit:

- Uplynutím sjednané doby
- Smrtí zaměstnance
- U Cizinců – skončením pobytu v ČR, vyhoštěním, skončením povolení k zaměstnání

Dohoda

pracovní poměr **končí sjednaným dnem**

musí mít **písemnou formu**

každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení oboustranně podepsané dohody o rozvázání pracovního poměru

VÝPOVĚĎ

musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží/je neplatná

zaměstnavatel může dát jen ze zákonem vyjmenovaných důvodů

- důvod musí být ve výpovědi vymezen!
- tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem
- nesmí být dodatečně měněn

zaměstnanec může dát kdykoliv i bez důvodu

výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany

odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být dán písemně

Výpovědní doba

Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby

Musí být stanovena stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance

Nejméně 2 měsíce

Může být prodloužena ALE výhradně písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

Začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce

Výpověď daná zaměstnavatelem...

Zaměstnavatel
může dát
zaměstnanci
výpověď jen z
těchto důvodů:

- **Ruší-li se** zaměstnavatel nebo jeho část
- **Přemístuje-li se** zaměstnavatel nebo jeho část
- Stane-li se **zaměstnanec nadbytečným** vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách

...Výpověď daná zaměstnavatelem...

Zaměstnavatel
může dát
zaměstnanci
výpověď **jen** z
těchto důvodů:

- **nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku 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,
- **pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilost,**

...Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel
může dát
zaměstnanci
výpověď **jen** z
těchto důvodů:

- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce
- jsou-li u zaměstnance dány **důvody**, pro které by s ním zaměstnavatel **mohl okamžitě zrušit pracovní poměr**, nebo pro **závažné porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci
- pro **soustavné méně závažné porušování povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl **v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn** na možnost výpovědi,

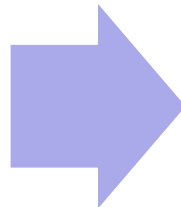
Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Zákaz
výpovědi
v
ochranné
době:

- v době, kdy je zaměstnanec uznán **dočasně práce neschopným**, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti
- při výkonu **vojenského cvičení** nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz
- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro **výkon veřejné funkce**,
- v době, kdy je zaměstnankyně **těhotná** nebo kdy zaměstnankyně čerpá **mateřskou dovolenou** nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají **rodičovskou dovolenou**,
- v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb **dočasně nezpůsobilým pro noční práci**,
- v době, kdy zaměstnanec **poskytuje dlouhodobou péči** v případech podle se souhlasem zaměstnavatele, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti a v případech podle zákona o nemocenském pojištění

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, se výpovědní doba staví a **ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává.**



Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem - výjimky

Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci v
případě

- Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části
- Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (výpověď stále nemůže být dána pokud je zaměstnankyně těhotná/na mateřské/rodičovské)
- Z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, (výpověď stále nemůže být dána pokud je zaměstnankyně těhotná/na mateřské/rodičovské)
- Porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo porušení nařízeného režimu v rámci dočasné práceneschopnosti (výpověď stále nemůže být dána pokud je zaměstnankyně těhotná/na mateřské/rodičovské)

Okamžité zrušení PP zaměstnavatelem

Pokud byl zaměstnanec **pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin** k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než **1 rok**, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo **v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců**,

Porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnavatel **nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr** s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Okamžité zrušení PP zaměstnancem...

Podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských **nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví** a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo

Zaměstnavatel mu **nevyplatil mzdu nebo plat** nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část **do 15 dnů po uplynutí období splatnosti**

...Okamžité zrušení PP zaměstnancem

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele **náhrada mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku za dobu, **která odpovídá délce výpovědní doby.**

Zrušit PP s okamžitou platností může zaměstnanec do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově **vymezit jeho důvod** tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru **musí být písemné**, jinak se k němu nepřihlíží.

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Uplynutím sjednané doby ve smlouvě

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o prodloužení pracovního poměru na dobu neurčitou.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Může zaměstnavatel i zaměstnanec

Z jakéhokoli důvodu nebo **i bez uvedení důvodu**

Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance – zkušební doba se prodlužuje o dobu trvání pracovní neschopnosti

Nutná písemná forma

PP končí doručením zrušení, není-li v něm uveden den pozdější

Odstupné

U **výpovědi z organizačních důvodů** (zrušení/přemístění zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance) nebo dohodou ze stejných důvodů náleží odstupné ve výši nejméně:

- **jednonásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval **méně než 1 rok**,
- **dvojnásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval **alespoň 1 rok a méně než 2 roky**,
- **trojnásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval **alespoň 2 roky**.

U **výpovědi pro pracovní úraz** nebo dohodou z téhož důvodu ve výši **nejméně dvanáctinásobku** průměrného výdělku.

Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci **vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu** určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnanec musí **bez zbytečného odkladu** oznámit **písemně**, že s výpovědí **NESOUHLASÍ**, tj. že trvá na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával

Zaměstnanec má povinnost poskytnout náhradu mzdy/platu

- ve výši průměrného výdělku
- ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání
- až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru
- pokud za dobu delší než 6 měsíců – možná moderace soudu (zohlední zda byl mezitím zaměstnán jinde, jakou práci nebo proč ne...)

Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Pokud zaměstnanec neoznámí že s rozvázáním nesouhlasí, nebo pokud se se zaměstnavatelem nedohodnou jinak, **platí že PP skončil dohodou**

- Při neplatné výpovědi ke dni uplynutí výpovědní doby
- Při neplatném okamžitém zrušení dnem kdy měl skončit zrušením

Zaměstnanec má právo na náhradu mzdy za dobu výpovědní doby

Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem – mimo zákonem dané možnosti

Zaměstnavatel písemně **oznámí** zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále konal svou práci

- Platí že PP trvá

Pokud zaměstnanec nevyhoví má zaměstnavatel právo na náhradu škody

Pokud zaměstnavatel **neoznámí** a nedohodnou se se zaměstnancem jinak – PP skončil

- Při neplatné výpovědi ke dni uplynutí výpovědní doby
- Při neplatném okamžitým zrušení dnem kdy měl skončit zrušením
- V takovém případě nemůže zaměstnavatel uplatňovat náhradu škody

U rozvázání pracovního poměru neplatnou dohodou zaměstnavatel náhradu škody uplatňovat nesmí

Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Vše výše uvedené je nutné uplatnit
u soudu **nejpozději ve lhůtě 2**
měsíců ode dne, kdy měl PP
skončit tímto neplatným rozvázáním

Místo vedoucího zaměstnance

Vedoucí zaměstnanec může být odvolán nebo se může místa vzdát

- Musí být písemné
- Končí dnem následujícím po doručení odvolání/vzdání se, pokud nebylo uvedeno jinak

Pracovní poměr tím **NEKONČÍ**

Zaměstnavatel povinen navrhnout změnu dalšího pracovního zařazení na jinou odpovídající práci (zdravotní stav a kvalifikace)

- Pokud taková práce není nebo odmítne – platí že je dán výpovědní důvod nadbytečnost – odstoupné jen při zrušení místa v důsledku organizační změny

Může být i na dobu určitou – končí uplynutím doby

MUNI
MED

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Alternativy k pracovnímu poměru

Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o provedení práce

Agenturní zaměstnávání

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohoda o provedení práce

- Max 300 hodin/rok

Dohoda o pracovní činnosti

- Max polovina stanovené týdenní pracovní doby

Možnosti ukončení:

- dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo
- c) okamžitým zrušením;

Nutná písemná forma pro uzavření i pro ukončení

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 („odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy
- i) cestovní náhrady.

MUNI
MED

Zvyšování kvalifikace

Kvalifikační dohoda

- Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, je její součástí **zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let,** nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. **Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace.**

Zvyšování kvalifikace

Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku

- v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,
- 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky,
- 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,
- 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce
- 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

MUNI
MED

Rozvrhování pracovní doby

Pojmy

- Pracovní doba
- Doba odpočinku
- Práce přesčas
- Směna
- Pracovní pohotovostí doba
- Noční práce

Pracovní doba

Běžně 40 hodin týdně

Provozy s třisměnným a nepřetržitým pracovní režimem 37,5 hodiny týdně

Provozy s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně

Kratší pracovní doba než je stanovena pro daný provoz musí být sjednána se zaměstnancem

Možno sjednat pružné rozvržení

- např zaměstnanec má určeno zaměstnavatelem, že musí být na pracovišti od 9,00 do 15,00 (základní pracovní doba) a je na něm, jestli zbylé dvě hodiny z osmihodinové směny odpracuje před nebo po této době (volitelná pracovní doba)

Přestávka a doba odpočinku

Přestávka

- V rámci jedné směny
- Nárok na ni vzniká po 4 hodinách nepřetržité práce
- Zaměstnanec je povinen čerpat nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce

Doba odpočinku

- Mezi 2 směnami
- Alespoň 11 hodin v kuse
- V některých případech může být zkrácen až na 8 hodin
- Nepřetržitý odpočinek alespoň jednou za týden musí trvat alespoň 35 hodin.

Dny pracovního klidu

Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně.

Neplatí u práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, **zdravotních**, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,

Práce přesčas

Práci přesčas je možné konat jen **výjimečně**.

Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit **jen z vážných provozních důvodů**, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami,

Nařízená práce přesčas **nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce**.

Přesčasy ve zdravotnictví

- Dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout **v průměru 8 hodin týdně**, a v případě zaměstnanců poskytovatele **zdravotnické záchranné služby** v průměru **12 hodin týdně**, ve vyrovnávacím období (za které se počítá průměr), které může činit nejvýše **26 po sobě jdoucích týdnů**; **kolektivní smlouva** může toto období vymežit na nejvýše **52 po sobě jdoucích týdnů**.

Dohoda o další dohodnuté práci přesčas

musí být sjednána **písemně**

nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru,

nesmí být sjednána **na dobu delší než 52 týdnů**

může být **okamžitě zrušena**, a to i **bez udání důvodu** v období 12 týdnů od sjednání;

může být **vypovězena** z jakéhokoliv důvodu nebo **bez uvedení důvodu**;

Noční práce

- Délka směny zaměstnance pracujícího v noci **nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin** po sobě jdoucích; **není-li to z provozních důvodů možné**, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby **průměrná délka noční směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích**, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

Noční práce

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb

- před zařazením na noční práci
- pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně
- kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá

Dovolená

Určuje zaměstnavatel

Podle předem stanoveného rozvrhu

Nejméně 14 dnů předem

Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku

MUNI
MED

Překážky v práci

Překážky na straně zaměstnavatele

Prostoj

- Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro **přechodnou závadu** způsobenou poruchou na strojním zařízení, **kteřou nezavinil**, v dodávce surovin nebo pohonné síly, **chybnými pracovními podklady** nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a **nebyl-li převeden na jinou práci**, přísluší mu **náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku**,

Povětrnostní vlivy

- Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku **přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy** nebo **živelní událostí** a **nebyl-li převeden na jinou práci**, přísluší mu **náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku**

Překážky na straně zaměstnance

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci a poskytnout náhradu mzdy při

- Pracovní neschopnosti/karantény
- Mateřské, rodičovské dovolené
- Ošetřování člena domácnosti
- Jiné důležité osobní překážky v práci
- Výkonu veřejné funkce
- Výkonu občanské povinnosti (např. zaměstnanec jde jako svědek k soudu)
- Branné povinnosti

Jiné důležité překážky v práci

Vyšetření nebo ošetření

Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Svatba

Převoz manželky při narození dítěte, účast při porodu

Úmrtí manžela, dítěte,

Pohřeb kolegy

Doprovod rodinného příslušníka do zdrav. zařízení (někdy s náhradou, někdy bez náhrady)

Přestěhování

Vyhledání nového zaměstnání

MUNI
MED

Mzda-Plat-Příplatky

Mzda

Sjednává se ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem

Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce

Plat

Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel, a to podle tohoto zákoníku práce, nařízení vlády a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu.

Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení

Platové tarify

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe,

Platové tabulky lékařů a zubařů v roce 2020

Platový stupeň	Praxe	Platová třída					
		11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	33 420	35 480	39 900	42 510	45 060	47 840
2	do 2 let	34 330	36 490	41 000	43 630	46 300	49 180
3	do 4 let	35 350	37 560	42 140	44 810	47 590	50 570
4	do 6 let	36 330	38 620	43 310	46 030	48 900	52 020
5	do 9 let	37 370	39 760	44 540	47 300	50 290	53 490
6	do 12 let	38 460	40 930	45 810	48 600	51 710	55 020
7	do 15 let	39 610	42 160	47 130	50 010	53 190	56 640
8	do 19 let	40 770	43 440	48 500	51 400	54 750	58 320
9	do 23 let	41 960	44 740	49 910	52 880	56 350	60 030
10	do 27 let	43 230	46 100	51 400	54 410	58 000	61 820
11	do 32 let	44 530	47 530	52 940	56 000	59 720	63 690
12	nad 32 let	45 900	48 990	54 520	57 650	61 490	65 630

Příplatky

Přesčas

- Průměrná mzda/plat plus 25 %
- Alternativně náhradní volno
- Lze mzdu sjednat s přihlédnutím k práci přesčas – poté už nenáleží příplatek

Svátek

- Náhradní volno nebo obvyklá mzda navíc – tj. 100 % příplatek

Noční práce

- příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku

Příplatky

**Práce ve
ztíženém
pracovním
prostředí**

- Příplatek nejméně 10 procent min. mzdy

**Práce v sobotu a
v neděli**

- Dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku

Náhrady v rámci pracovní cesty

**Zaměstnavatel
v rámci
pracovní cesty
hradí
zaměstnanci,
vedle
mzdy/platu**

- Jízdní výdaje
- Stravné (ve výši stanovené vyhláškou)
- Výdaje za ubytování
- Nutné vedlejší výdaje

Vyplácení mzdy/platu

Splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku

Zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet v zákonných penězích

Mzda nebo plat se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru

Odповідност v pracovněprávním vztahu

Prevence na straně Zaměstnanec

Zaměstnanec je **povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové škodě**, nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.

Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli neodkladně třeba zákroku, je **zaměstnanec povinen zakročit**; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, popřípadě osoby blízké.

Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

Odovědnost zaměstnanca za škodu

Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil **zaviněným** porušením povinností **při plnění pracovních úkolů** nebo v přímé souvislosti s ním.

Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, povinnost zaměstnanca nahradit škodu se poměrně omezí.

Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnanca, s výjimkou případů vzniku škody na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a škody vzniklou ztrátou svěřených věcí.

Povinnost zaměstnance k náhradě škody

Zaměstnanec, který má povinnost nahradit škodu dle obecného ustanovení, je povinen nahradit zaměstnavateli **skutečnou škodu**, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav.

Výše požadované náhrady **škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku** jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení **neplatí**, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.

Jde-li o škodu způsobenou **úmyslně**, může zaměstnavatel požadovat **i náhradu ušlého zisku**.

Je-li k náhradě škody společně zavázáno **více zaměstnanců**, je povinen každý z nich nahradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

Povinnost zaměstnance k náhradě škody

Zaměstnanec, který je stížen **duševní poruchou**, je povinen nahradit škodu jím způsobenou, **je-li schopen ovládnout své jednání** a posoudit jeho následky.

Zaměstnanec, který se **uvede vlastní vinou do takového stavu**, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, je povinen nahradit škodu v tomto stavu způsobenou.

Škodu je povinen nahradit i zaměstnanec, který ji způsobil **úmyslným jednáním proti dobrým mravům** (nepoctivým, podvodným).

Odpovědnost za neodvrácení škody

Na zaměstnanci, který **vědomě** neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, a to v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možné nahradit jinak.

Zaměstnanec **není povinen nahradit škodu**, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento **stav sám úmyslně nevyvolal** a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

Při určení výše náhrady škody podle se přihlédne zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti, a k významu škody pro zaměstnavatele. Výše náhrady škody však nesmí přesáhnout částku rovnající se **trojnásobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Schodek na svěřených hodnotách

Dohoda o odpovědnosti k ochraně **hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování**

- hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu
- Pouze písemně
- Možno uzavřít nejdříve v den kdy zaměstnanec dosáhne 18 let věku

Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli schodek vzniklý na svěřených hodnotách.

Možnost liberace - Zaměstnanec se zproští povinnosti nahradit schodek **zcela nebo zčásti**, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Ztráta svěřených věcí

Zaměstnanec je povinen nahradit škodu způsobenou ztrátou nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu **zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení**.

Věc, jejíž cena přesahuje 50.000,- Kč, smí být zaměstnanci svěřena jen na základě **dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí**.

- Pouze písemně
- Nejdříve v den kdy zaměstnanec dosáhne 18 let věku

Možnost liberace - Zaměstnanec se zproští povinnosti nahradit ztrátu zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Náhrada škody za schodek + svěřené věci

Zaměstnanec, který má povinnost nahradit škodu vzniklou schodkem na svěřených hodnotách nebo způsobenou ztrátou svěřených věcí, je povinen nahradit tuto škodu **v plné výši**.

Je-li k náhradě schodku **společně zavázáno více zaměstnanců**, určí se jednotlivým zaměstnancům podíl náhrady podle **poměru jejich dosažených hrubých výdělků**, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši.

Prevenční ustanovení na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové **pracovní podmínky**, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v **nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí**, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců.

Náhrada škody Zaměstnavatelem

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla **při plnění pracovních úkolů** nebo v přímé souvislosti s ním **porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům**.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu **způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů** zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.

Zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci škodu na **dopravním prostředku**, kterého **použil při plnění pracovních úkolů** nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu, ani škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci **skutečnou škodu**. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat rovněž náhradu ušlého zisku.

Náhrada škody při odvracení škody

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci **věcnou škodu**, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, **jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem.**

Vztahuje se i na účelně vynaložené náklady.

Právo na náhradu škody má i zaměstnanec, který takto odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, **jestliže by byl povinen škodu nahradit zaměstnavatel.**

Náhrada škody na odložených věcech

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním **na místě k tomu určeném nebo obvyklém.**

Škodu na věcech, které zaměstnanec **obvykle do práce nenosí** a které zaměstnavatel nepřevzal **do zvláštní úschovy**, je zaměstnavatel zaměstnanci povinen nahradit **do částky 10.000,- Kč**. Jestliže se zjistí, že škodu na těchto věcech **způsobil jiný zaměstnanec** nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel **povinen nahradit zaměstnanci škodu v plné výši.**

Právo na náhradu škody se promlčí, **jestliže její vznik neohlásí** zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

Rozsah náhrady škody a nemajetkové újmy

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu **vzniklou pracovním úrazem**, jestliže škoda nebo nemajetková újma **vznikla při plnění pracovních úkolů** nebo v přímé souvislosti s ním.

Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezprostí.

Zproštění se povinnosti k náhradě

Zaměstnavatel se zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu **zcela**, prokáže-li, že vznikla

- tím, že zaměstnanec svým zaviněním **porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti** a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- **v důsledku opilosti zaměstnance** nebo v důsledku zneužití **jiných návykových látek** a zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetkové újmě zabránit
- **a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody nebo nemajetkové újmy**

Zproštění se povinnosti k náhradě

Zaměstnavatel se zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu **zčásti**, prokáže-li, že vznikla

- v důsledku porušení právní normy/opilství zaměstnance a že tyto skutečnosti byly **jednou z příčin** škody nebo nemajetkové újmy
- zaměstnanec si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování - jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví (ne běžná neopatrnost)

MUNI
MED