

**MUNI
MED**

PRÁVNÍ PROBLEMATIKA V OŠETŘOVATELSTVÍ

VIII.

MIPO031p
MIPO031s

Ústav ochrany a podpory zdraví LF MU
Alena Tobiášová

PRÁVNÍ ODPOVĚDNOST PŘI POSKYTOVÁNÍ ZDRAVOTNÍCH SLUŽEB

- **Pracovněprávní odpovědnost**

pracovněprávní odpovědnost (zákoník práce)

- Předpoklady
 - existence škody
 - zavinění
 - porušení povinností při plnění pracovního úkolů nebo v přímé souvislosti s ním
 - příčinná souvislost
- Sankce - náhrady škody, pracovněprávní postihy

obecná povinnost nahradit škodu

- zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním
- porušení povinností ze strany zaměstnavatele povinnost poměrně omezí
- skutečná škoda, v penězích, uvedení v předešlý stav
- nedbalost - čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku
- úmysl, opilost, zneužití jiných návykových látek – bez omezení

nesplnění povinnosti k odvrácení škody

- vědomé neupozornění nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli
- nezakročení proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody
- zaměstnavatel může požadovat podíl na náhradě škody
- náhrada max. trojnásobek průměrného měsíčního výdělku

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 obrátu nebo oběhu
- možnost zaměstnance osobně disponovat po celou dobu
- náhrada škody v plné výši
- více zaměstnanců - podíl náhrady, omezení jednonásobek (vyjma vedoucího a zástupce)

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
- cena přesahuje 50000 Kč na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí
- náhrada škody v plné výši

VYBRANÁ USTANOVENÍ ZÁKONÍKU PRÁCE

ZÁKLADNÍ ZÁSADY

- ochrana postavení zaměstnance
- uspokojivé a bezpečné podmínky při výkonu práce
- spravedlivé odměňování
- řádný výkon práce – oprávněné zájmy zaměstnavatele
- rovné zacházení, zákaz diskriminace
- odchylná úprava, jestliže to ZP výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit
- zapracované předpisy EU – změna jen ve prospěch zaměstnance
- povinnosti vždy smlouvou, ostatní vnitřním předpisem

SMLUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

- Zaměstnanec

fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu

- 15 let věku

- po dni ukončení povinné školní docházky

- Zaměstnavatel

osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu

- právnická nebo fyzická osoba

ZALOŽENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- založen pracovní smlouvou / jmenováním / volbou
- odstoupení – písemně, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce
- pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce / uveden jako den jmenování

PRACOVNÍ SMLOUVA

- druh práce
- místo(a) výkonu práce
- den nástupu do práce

- písemně
- jedno vyhotovení každá smluvní strana
- zaměstnanec v dalším pracovněprávním vztahu nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny

ZKUŠEBNÍ DOBA

- sjednat písemně
- max. 3 měsíce / 6 u vedoucího zaměstnance / max. 1/2 sjednané doby pracovního poměru
- nemůže být prodlužována
- nemůže být sjednávána dodatečně
- prodlužuje se o dobu překážek v práci

TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- doba neurčitá
 - není-li výslovně sjednána určitá
- doba určitá
 - max. 3 roky ode dne vzniku pracovního poměru
 - max. 2x opakování prodloužení
 - přetržka min. 3 roky
 - výjimka – zvláštní práv. předpis, odbory

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- pracovní poměr může být rozvázán
 - výpovědí
 - dohodou
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době
- uplynutím sjednané doby
- dnem zrušení povolení k pobytu, vyhoštěním, skončením povolení k zaměstnání cizince na území ČR
- zánik smrtí zaměstnance
- zánik smrtí zaměstnavatele (fyzické osoby)

DOHODA

- sjednaným dnem
- písemně
- po jednom vyhotovení každá smluvní strana

VÝPOVĚĎ

- zaměstnavatel i zaměstnanec
- důvody x bez uvedení důvodu
- písemně a doručena
- odvolána se souhlasem (písemně)
- výpovědní doby stejné, min 2 měsíce, prodloužena písemně po dohodě, počátek běhu lhůty

VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNAVATELE

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- stane se nadbytečným - rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, tech. vybavení, o snížení stavu zaměstnanců -zvýšení efektivnosti práce nebo jiných organizačních změnách
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost

VÝPOVĚĎ ZAMĚSTNAVATELE

- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené předpisy pro výkon práce, neuspokojivé pracovní výsledky - 12 měsíců písemně vyzván k odstranění
- jsou-li dány důvody pro okamžité zrušení prac. poměru / závažné porušení povinnosti / soustavné méně - 6 měsíců písemně upozorněn na možnost výpovědi
- porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem při dodržování režimu práce neschopného zaměstnance prvních 14/21 kalendářních dnů

ZÁKAZ VÝPOVĚDI

- v ochranné době
- dočasně práce neschopným
- při výkonu vojenského cvičení
- dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce
- zaměstnankyně těhotná, MD, RD
- zdravotně dočasně nezpůsobilým pro noční práci

Zákaz výpovědi se nevztahuje

- ✓ pro organizační změny
- ✓ důvody pro okamžitě zrušit pracovní poměr
- ✓ porušení povinnosti vyplývajících z právních

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

zaměstnavatel

- pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok
- 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

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

zaměstnanec

- podle lékařského posudku nemůže dále konat práci
- zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti
- náhrada - průměrný výdělek – výpověď

ZRUŠENÍ PACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

- z jakéhokoliv důvodu / bez udání důvodu
- zrušení písemně
- dnem doručení / den pozdější uvedený ve zrušení
- zákaz prvních 14 dnů PN

ODSTUPNÉ

- do 1 roku – jednonásobek
- 1 – 2 roky – dvojnásobek
- 2 roky a více – trojnásobek
- pracovní úraz/nemoc z povolání - dvanáctinásobek

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE (DPP)

DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI (DPČ)

- písemně
- limitace - DPP 300 hodin
- - DPČ polovina týdenní pracovní doby
- výkon práce nesmí přesáhnout 12 hod. během 24 hod. po sobě jdoucích
- 15denní výpovědní doba

TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA

- činí 40 hodin týdně
- s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně
- s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně
- kratší pracovní doba
 - sjednaná, odpovídající mzda / plat

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

- rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn
- povinnost písemný rozvrh týdenní pracovní doby, seznámení 2 týdny předem
- délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin
- pružná pracovní doba

PŘESTÁVKA NA JÍDLO A ODDECH

- nejdéle po 6/4,5 hodinách nepřetržité práce
- nejméně 30 minut, její část nejméně 15 minut
- práce, které nemohou být přerušeny – započítává se do pracovní doby

ODPOČINEK MEZI SMĚNAMI

- nepřetržitě 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích
- zkrácen až na 8 hodin - následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku
 - v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas, při poskytování služeb obyvatelstvu - ve zdravotnických zařízeních a sociálních služeb...

NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK V TÝDNU

- alespoň 35/48 hodin během 7 dnů po sobě jdoucí
- nejméně 24 hodin - za období 2 týdnů délka odpočinku celkem alespoň 70 hodin

PRÁCE PŘESČAS

- možné konat jen výjimečně
- nařídit jen z vážných provozních důvodů
- nad 150 hod/rok na základě dohody se zaměstnancem
- max. 8 hodin týdně průměrně

EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY

- povinnost evidence – začátek a konec
 - ✓ směny
 - ✓ práce přesčas vč. další dohodnuté
 - ✓ noční práce
 - ✓ doby v době pracovní pohotovosti

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

- za vykonanou práci přísluší zaměstnanci
 - mzda
 - plat
 - odměna z dohody
- za podmínek stanovených ZP

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

- poskytuje se podle
 - složitosti
 - odpovědnosti
 - namáhavosti
 - obtížnosti pracovních podmínek
 - pracovní výkonnosti
 - dosahovaných pracovních výsledků

MZDA

- je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda)
- poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci
- sjednává se
 - ✓ ve smlouvě
 - ✓ zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem
 - ✓ zaměstnavatel určuje mzdovým výměrem

MZDA

- mzda za

- přesčas
- práci ve svátek
- noční práci
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- práci v sobotu a v neděli

PLAT

je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- a) stát
- b) územní samosprávný celek
- c) státní fond
- d) příspěvková organizace
- e) školská právnická osoba zřízená podle školského zákona

PLAT

- určuje zaměstnanci zaměstnavatel podle
 - zákoníku práce
 - nařízení vlády vydaného k jeho provedení
 - kolektivní smlouvy
 - vnitřního předpisu

PLAT

- Platové tarify (platová třída, platový stupeň)
- Příplatek za vedení
- Příplatek za noční práci
- Příplatek za práci v sobotu a v neděli
- Plat nebo náhradní volno za práci přesčas
 - přísluší-li příplatek za vedení je plat stanoven vč. 150 hod. práce přesčas

PLAT

- Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- Zvláštní příplatek
- Příplatek za rozdělenou směnu
- Osobní příplatek
- Příplatek za přímou pedagogickou činnost
- Specializační příplatek pedagogického pracovníka
- Odměna
- Cílová odměna
- Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek
- Odměna za pracovní pohotovost

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

- Mzda / Plat:
 - platový výměr (mimo smluvní plat)
 - splatné po vykonání práce
 - vyplácí se v pracovní době a na pracovišti (možná dohoda jiná)

POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ

- 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,

POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ

- 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.
- v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce
- vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovně právním vztahu mohou vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

POVINNOSTI VEDOUCÍCH ZAMĚSTNANCŮ

- řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- co nejlépe organizovat práci,
- vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle ZP,
- vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
- zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele

M U N I

M E D