

# Pracovní právo



# Zákoník práce

- Starý 65/65 Sb.
- Nový 262/2006 Sb.
- Nový: liberalizace
- + nový zákon o zaměstnanosti: 435/2004 Sb.: zdůraznění rovného přístupu k zaměstnání (+ antiD Z)

# Zákaz diskriminace v pracovní oblasti

- Náš antidiskriminační zákon 198/2009 Sb.
- Zákoník práce: diskriminační inzerce
- Zákon o zaměstnanosti
- Smlouva o fungování Evropské unie
- Směrnice v této oblasti
  
- ..... Co výpis z RT jako požadavek pro práci?

# Listina

- Články 26 – 29 Listiny, článek 9
- Čl. 9 zakazuje nucené práce
- 26 (1) Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.
- 26 (2) Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.

# Listina

- (3) Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.
- (4) Právo na stávkou je zaručeno za podmínek stanovených zákonem; toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.

# Listina

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

- Čl.29 Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.



# Státní sociální podpora x pomoc v hmotné nouzi

- Rodičovský příspěvek
- Příspěvek na bydlení
- Přídavek na dítě
- Dávky pěstounské péče
- Porodné
- Pohřebné
- Příspěvek na péči

# Státní sociální podpora x pomoc v hmotné nouzi

- Zákon o pomoci v hm. nouzi č. 111/2006 Sb.
- Doplatek na bydlení
- Příspěvek na živobytí
- Mimořádná okamžitá pomoc – spr. uvážení
- Zákon o životním a existenčním minimu č. 110/2006 Sb.
- Zákon o poskytování dávek osobám se ZP (329/2011 Sb.) – mobilita, péče



# Životní a existenční minimum

- Životní minimum (výživa a základní osobní potřeby) 3 410 Kč
- U společně posuzovaných osob méně: 3 140 Kč
- Existenční minimum (pokrytí potřeb výživy na úrovni přežití) 2200 Kč

# Minimální mzda v EU

- Nejvyšší LUX, IR, BEL, NED, FR, UK
- Nejnižší BUL, ROM, LAT, LOT, SVK
- My 8. odspodu



# Minimální mzda a zaručená mzda

- § 111 zákoníku práce + nařízení vlády č. 567/2006 Sb.
- Hod.= 58, 70 Kč / měs.= 9 900,- Kč
- Zaručená mzda dle přílohy k nařízení – dle oborů, netýká se dohod mimo prac. poměr x minimální mzda ano

# ÚP

- ÚP: K povinnostem těchto úřadů patří hlavně to, že vedou evidenci volných pracovních míst a evidenci uchazečů o práci, tuto práci jim zprostředkovávají, součástí práva na zaměstnání je také rekvalifikace, aby uchazeč mohl vykonávat konkrétní práci, to také úřad zprostředkovává

# Změny v novém zákoníku práce

- Může být kolektivní smlouva i mezi vícero zaměstnanci a vícero zaměstnavateli
- Dosud bylo možné pracovní poměr do 1 měs. sjednat i ústně, dnes to možné není
- Zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci v momentě, kdy neposlouží účelu přeložení, i bez jeho souhlasu (to dřív nebylo) + jestliže nesouhlasí, musí se to projednat s odbory, ledaže by to bylo do 21 dnů

# Změny v novém zákoníku práce

- Za práci o víkendech je 10% nahoru
- Na rozdíl od minulého zákoníku práce dnes není možné jmenováním založit pracovní poměr, mimo veřejnou správu
- Dále zaměstnavatel musí uzavřít kolektivní smlouvu jen s tím odborovým orgánem, který je silnější, pokud nepostupují v souladu tedy

# Změny v novém zákoníku práce

- Dříve byla u organizačních změn u výpovědi 3 měs. lhůta, teď vždy dva
- U DPP je nyní limit 300 hod za rok u jednoho zaměstnavatele
- Zvyšuje se odstupné na 3měs, nově také 12 měs. při úrazu a nemoci z povolání
- Zaměstnanci nesmějí k soukromým účelům využívat prostředky, ani korespondenční, elektronické, zamestnávatel může kontrolovat při zachování soukromí

# Prameny PP

- Mezinárodní úmluvy ILO = MOP
- ZP a další zákony
- Kolektivní smlouvy
- Vnitropodnikové předpisy = pracovní řád
- XX živnostenské právo, živnosti



# Rozdělení PP

- Individuální
- Kolektivní – tzv. kolektivní vyjednávání
- Pracovněprávní subjektivita
- Vznik: dohodou, volbou, jmenování pro futuro pouze v oblasti státní správy

# Náležitosti pracovní smlouvy

- Co bude zaměstnanec dělat
- Odkdy
- Kde – na to pozor!
- Písemná!



# Pracovněprávní vztahy

- Pracovní poměr – založen smlouvou na dobu určitou nebo neurčitou
- Hlavní a vedlejší pracovní poměr: zakládá nerovnost zaměstnanců, proti právu EU: nový ZP je neobsahuje

# Podmínky v práci

- Úvaha: komu musí věnovat zaměstnavatel zvláštní péči a proč...?

# Zvláštní pracovní podmínky

- Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) o **kratší pracovní dobu** nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je povinností zaměstnavatele takové žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

# Vážné provozní důvody

- Nejednotný výklad – judikatura
- Financování vysokých škol --?
- Případ soudkyně žádající half time: personální situace jako vážný provozní důvod?

# Zvláštní pracovní podmínky

- Zvláštní podmínky osob s postižením, chráněná místa
- Těhotné zaměstnankyně
- Přestávky na kojení
- Převedení na jinou práci
- + zmíněná upravená pracovní doba

# Ukončení PP

- Uplynutí doby
- Smrt zaměstnance
- Dohoda
- Výpověď (x zákaz výpovědi v ochranné době  
x neplatí pro organizační změny..)
- Zrušení ve zkušební době - diskriminace
- Okamžité zrušení PP



- Výpověď musí být písemná a doručena druhému
- Výpovědní lhůta od 1. dne násl. měsíce
- trvá min. 2 měsíce
- Zákaz výpovědi v ochranné době  
odstupné! 3, resp. 12 měs.



# odstupné

- Dohoda
- Ex lege: při výpovědi nebo dohodě z organizačních důvodů
- PP delší než dva roky = 3 měsíční odstupné
- PP kratší než dva roky, delší než rok = 2 měsíční, kratší než rok = 1 plat

# Důvody ukončení PP

- Zamel má vymezeny důvody pro výpověď, zamec nikoli!
- OZPP: zamel: TOS na > 1rok, případně pokud ho spáchal v práci (půl roku), porušení kázně zvláště hrubým způsobem
- Zamec: zamel nezaplatil nebo nepřevedl, když dle zákona měl

# Pracovní právo a diskriminace

- Příklad z Německa:
- Společnost Gema
- 16 vedoucích pozic
- 85% zaměstnankyň
- Matematický posudek jako indikátor diskriminace?
- Řešení?



# Diskriminace, mobbing, bossing

- Mobbing a bossing = formy šikany
- Mohou, ale nemusí být diskriminací!
- Diskriminace: rozdílné zacházení související s diskriminačními důvody: pohlaví, věk, rasa-etnikum-národnost, víra-náboženství-světový názor, zdravotní postižení, sexuální orientace

# Diskriminace, mobbing, bossing

- Obtěžování jako forma diskriminace v ADZ:
- jednání související se zakázanými důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
- které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů

# Diskriminace, mobbing, bossing

- Možnosti:
- Upozornit zaměstnavatele: má povinnost pečovat o vztahy na pracovišti
- Obrátit se na oblastní inspektorát práce ([www.statnisprava.cz](http://www.statnisprava.cz), [www.suip.cz](http://www.suip.cz))
- Stížnost k veřejnému ochránci práv
- Zahájení trestního, přestupkového řízení
- Žaloba (náhrada škody)

# Opáčko

- Které hlavní předpisy ČR se týkají PP a na které prac. vztahy se vztahují?
- Které předpisy zakazují diskriminaci v prac. vztazích? Co představuje zákaz diskriminace v těchto vztazích? Jak se lze bránit proti diskriminaci v prac. oblasti?
- Čím stát zajišťuje nezaměstnané?
- Zajišťuje Listina právo na přijetí do zaměstnání?



# Opáčko

- Jaké jsou jiné než zákonné zdroje PP?
- Co musí obsahovat pracovní smlouva?
- Vysvětlete pojmy individuální a kolektivní pracovní právo
- Je možné odmítnout uchazeče na základě výpisu z RT?
- Kdo řeší stížnosti na zaměstnavatele?
- Jak lze založit/ukončit pracovní poměr?

# Opáčko – obecně

- Uved'te hlavní zásady soukromého práva
- Čím se zabývají soukromoprávní odvětví?
- Co je účelem civilního řízení a trestního řízení?
- Jaký je mezi nimi rozdíl?