



Základy pracovního práva, služební zákon

Mgr. Markéta Rolincová

O čem to dnes bude?

- pracovní právo obecně – vznik, předmět
- zařazení pracovního práva v systému práva, zásady pracovního práva
- prameny pracovního práva
- vznik pracovně-právního vztahu, pracovní smlouva
- dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
- zánik pracovního poměru – způsoby zániku
- služební zákon

O pracovním právu obecně

Co to je pracovní právo?

Prodávající

Zaměstnanec

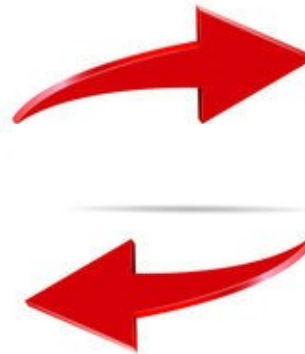
- Osobní výkon práce
- Pracovat řádně, podle svých sil, znalostí a schopností
- Loajalita



Kupující

Zaměstnavatel

- Platit mzdu, přidělovat práci
- Vytvářet pracovní podmínky
- Dodržovat ostatní pracovní podmínky
- Zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci



Závislá práce

- Pracovní doba a doba odpočinku
- Ochrana zaměstnance
- Povinnost k náhradě škody

O pracovním právu obecně

Předmět pracovního práva

Závislá práce (§ 2 ZP)

práce, vykonávána

- 1) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti
- 2) výlučně se musí jednat o osobní výkon práce
- 3) podle pokynu zaměstnavatele,
- 4) jeho jménem
- 5) za mzdu, plat nebo odměnu za práci
- 6) v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele
- 7) na náklady zaměstnavatele
- 8) a na jeho odpovědnost



Vznik pracovního práva

- vydělilo se z práva občanského
- ústavní základy pracovního práva (čl. 26 a následující):
 - rovné zacházení,
 - právo na práci, svobodná volba povolání,
 - zákaz nucené práce,
 - spravedlivá odměna za práci,
 - svoboda sdružování k ochraně hospodářských a sociálních práv, právo na stávku
- potřeba pracovního práva vznikla s průmyslovou revolucí k ochraně slabší smluvní strany

Zařazení pracovního práva v rámci systému práva

Soukromé právo



Bezplatné užívání
Nájem
Neoprávněné užívání

Veřejné právo

Možnost jej využít/
Povinnost
Rovnost
Nástroje k jeho ochraně

Teorie zájmová
Teorie orgánu
Teorie mocenská



Zásady pracovního práva

Soukromoprávní zásady

- princip rovnosti, nemo iudex in causa sua,
- autonomie vůle a smluvní svoboda („co není zakázáno, je dovoleno“), smlouvy se mají dodržovat,
- soulad výkonu práv s dobrými mravy,
- zákaz zneužití práva, ochrana dobré víry,
- bezformálnost právních úkonů, prevence

Odvětvové zásady

- ochrana slabší smluvní strany
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky
- spravedlivé odměňování zaměstnance
- řádný výkon práce
- rovné zacházení a zákaz diskriminace

Rovnost v pracovním právu



- Ochrana slabší smluvní strany
- Výpověď, výpovědní důvody, výpovědní doba
- Státní úřad inspekce práce



Prameny pracovního práva

Normativní právní akty

- mezinárodní smlouvy
- právní předpisy
- nálezy Ústavního soudu

Normativní smlouvy a předpisy

- kolektivní smlouvy
- vnitřní předpisy zaměstnavatele

Nenormativní smlouvy

- individuální pracovní smlouva

Pracovní smlouva

- povinný obsah:
- druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce
x fakultativní obsah
- povinně písemná forma
- rovnost při sjednávání
- možnosti odstoupení
- omezení v počtu?

Příklady

Pracovní smlouva

Petr Novotný, IČ: , se sídlem (zaměstnavatel) a
Josef Navrátil, bytem (zaměstnanec)
uzavírají tuto pracovní smlouvu:

I. Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká dne 4.4.2016.

II. Druh práce

Zaměstnanec bude vykonávat práci kuchaře. Výkon práce obnáší přípravu pokrmů a pomocné práce spojené s jejich přípravou.

III. Místo výkonu práce

Místem výkonu práce je restaurace na adrese Tučkova 30, Brno, 602 00.

Příklady

IV. Doba pracovního poměru

Pracovní poměr se sjednává na jeden rok.

V. Zkušební doba

Sjednává se zkušební doba v délce 3 měsíců.

VI. Mzda

Zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda ve výši 15 000 Kč (patnáct tisíc korun českých).

Mzda je splatná po vykonání práce, a to do 5. dne následujícího měsíce, ve kterém vzniklo právo na úhradu mzdy.

VII. Výpovědní doba

Výpovědní doba činí u obou účastníků 2 měsíce.

Příklady

VIII. Ostatní ustanovení

Ostatní práva a povinnosti účastníků smlouvy se řídí ustanoveními zákoníku práce a souvisejícími pracovně právními předpisy.

IX. Prohlášení stran

Obě strany prohlašují, že si pracovní smlouvu sepsanou na základě svobodné vůle přečetly a s jejím obsahem souhlasí. Na důkaz toho připojují své podpisy.

V Brně dne 20.2.2016

Petr Novotný(zaměstnavatel)

Josef Navrátil (zaměstnanec)

Příklady

Pracovní smlouva

Ingrid Brzobohatá, IČ: , se sídlem (zaměstnavatel) a
Aleš Housle, bytem (zaměstnanec)
uzavírají tuto pracovní smlouvu:

I. Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká dne 12.12.2012.

II. Druh práce

Zaměstnanec bude vykonávat práci správce Nebeské brány. Výkon práce obnáší rozřazování uchazečů o vstup na hříšníky a hodné lidi. Při své práci bude spolupracovat s peklem.

III. Místo výkonu práce

Místem výkonu práce je brána na adrese Nebe, Ulice příchozí, 111 11.

Příklady

Pracovní smlouva

Ingrid Brzobohatá, IČ: , se sídlem (zaměstnavatel) a
Aleš Housle, bytem (zaměstnanec)
uzavírají tuto pracovní smlouvu:

I. Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká dne 12.12.2013.

II. Druh práce

Zaměstnanec bude vykonávat práci obchodního zástupce. Náplní práce bude setkávání se s klienty, nabízení služeb naší a partnerských firem, uzavírání obchodů. Zaměstnanec bude při své práci hodně cestovat.

III. Místo výkonu práce

Místem výkonu práce je Česká republika.

Příklady

IV. Doba pracovního poměru

Pracovní poměr se sjednává na sedm let.

V. Zkušební doba

Sjednává se zkušební doba v délce 4 měsíců.

VI. Mzda

Zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda ve výši 2 000 Kč (dva tisíce korun českých). Mzda je splatná po vykonání práce, a to do 5. dne následujícího měsíce, ve kterém vzniklo právo na úhradu mzdy.

VII. Výpovědní doba

Výpovědní doba činí u obou účastníků 1 měsíc.

Z judikatury

- Nález Ústavního soudu ze dne 12. 5. 2011, sp. zn. III. ÚS 3616/10 – „provozovny společnosti na území ČR“

Pracovní poměr

- vznik – dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce
- informační povinnost zaměstnavatele
- povinnost zaměstnavatele – přidělovat práci, platit za práci/ povinnost zaměstnance – osobní a řádný výkon práce

Pracovní poměr na dobu určitou

- není-li uvedeno – doba neurčitá
- maximálně 3 roky – 2krát za sebou (i prodloužení)
- rozpor – doba neurčitá (k soudu 2 měsíce)
- možnost řetězení

Zkušební doba

- maximální délka 3 měsíce
- zákaz dodatečného prodlužování/nemoc
- písemná forma , jinak je neplatná
- zrušení PP ve zkušební době
- **neexistuje možnost tzv. zkoušet pracovníka mimo pracovněprávní vztah!!!**

Zkušební doba - příklad

- František V. Uzavřel s obchodní společností pracovní smlouvu s druhem práce referent v obchodním oddělení. Den nástupu do práce byl sjednán na 1. 10. 2012 a současně byla sjednána 3 měsíční zkušební doba. Zaměstnanec byl rozhodnutím příslušného orgánu uznán dočasně práce neschopným a jeho dočasná pracovní neschopnost trvala od 10. 11. 2012 do 25. 11. 2012. Dne 10. 1. 2013 mu zaměstnavatel předal zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zaměstnanec namítal, že zkušební doba již skončila, a proto, pokud chce s ní zaměstnavatel skončit pracovní poměr, musí mu dát výpověď.

Zkušební doba - příklad

Otázky:

- Skončil pracovní poměr ve zkušební době?
- Kdy uplynula zkušební doba?
- Lze zkušební dobu sjednat po vzniku pracovního poměru?
- Je možné zkušební dobu dodatečně prodloužit?

Konkurenční doložka

- zdržení se shodné činnosti/soutěžní povaha
- max. 1 rok
- peněžní kompenzace – nejméně $\frac{1}{2}$ výdělku
- smluvní pokuta (přiměřeně) – zánik závazku
- možnosti odstoupení/výpovědi
- povinně písemná forma

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

- **Dohoda o provedení práce**
- **Dohoda o pracovní činnosti**
- není povinnost rozvrhnout pracovní dobu
- povinně písemná forma

Dohoda o provedení práce

- rozsah práce max.300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele
- je-li více dohod, hodiny se sčítají
- povinně – doba na kterou se dohoda uzavírá
- odvody/maximální částka výdělku (10 000 Kč)

Dohoda o pracovní činnosti

- rozsah práce – ne víc jak $\frac{1}{2}$ týdenní pracovní doby (20 hodin)
- obsah - sjednaná práce, doba, na kterou se uzavírá a rozsah pracovní doby
- povinnost odvádět pojistné (výdělek nad 2 500 Kč)

Zánik pracovního poměru

- Dohoda
- Výpověď
- Uplynutí doby
- Okamžitým zrušením
- Zrušením ve zkušební době
- Smrtí zaměstnance

Výpověď

- písemná, zaměstnanec bez udání důvodů
- zaměstnavatel – taxativně stanovené důvody
- nelze v ochranné době
- min. 2 měsíční VD

Z judikatury

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004 – výpověď pro nadbytečnost po návratu z mateřské dovolené

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 619/2010 - méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících (soustavnost, neuspokojivé pracovní výsledky)

Okamžité zrušení

- zaměstnavatel - odsouzení pro úmyslný trestný čin – víc jak 1 rok, hrubé porušení zákonné povinnosti
- zaměstnanec – nemůže dále vykonávat práci ze zdravotních důvodů, zaměstnavatel nevyplatil mzdu – 15 dnů po splatnosti

Z judikatury

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005 - zaměstnankyně v době, která pro ni nebyla pracovní dobou, chtěla opustit areál zaměstnavatele (prodejnu) se zbožím, které nezaplatila

Nároky související se skončením pracovního poměru

- pracovní volno k hledání zaměstnání
- pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání
- odstupné

Služební zákon

- zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
- služební poměr
- veřejnoprávní vztah – jedna ze stran orgán veřejné moci, způsob zakládání vztahu
- vztah k zákoníku práce a soukromoprávním předpisům
- vztah ke správnímu řádu a veřejnoprávním předpisům
- ujednání pouze v rámci možností daných zákonem

Způsob vzniku služebního poměru

- přijetí do SP rozhodnutím správního orgánu
- povinnost konat výběrové řízení
- žádost o přijetí do služebního poměru
 - státní občan ČR, občan jiného členského státu EU nebo Dohody o EHP
 - 18 let
 - svéprávnost, bezúhonnost
 - vzdělání a zdravotní způsobilost
- služební poměr se vztahuje na pracovníky s rozhodovací pravomocí

Ukončení služebního poměru

- nastanou-li zákonné důvody, nutnost ukončit
- ukončení rozhodnutím správního orgánu (nesplnění podmínky občanství, nevyhovující výsledky, nesplnění předpokladů pro výkon SS, organizační důvody – odbytné)
- odbytné i při zdravotní nezpůsobilosti
- ukončení ze zákona (např. trestní stíhání, zákaz činnosti, omezení svéprávnosti, věk)
- na žádost zaměstnance, 60 dní od podání
- spory – instančnost, správní soudnictví