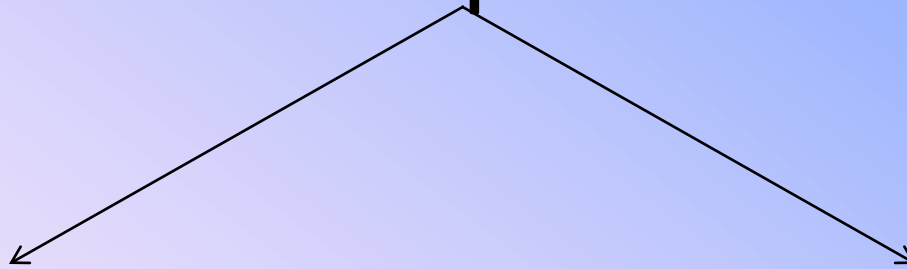


Ústav pedagogických věd FF MU

Ekonomika vzdělávání dospělých (I. blok)

Pracovně-právní vztahy

Pracovně-právní vztahy



hledisko právní

hledisko ekonomické

Hledisko ekonomické

Stanovení potřeby pracovní síly

- Potřeba pracovní síly závisí zejména
 - objemu práce
 - pracovní době
 - termínu splnění
 - pracovní-právních nárocích
 - finančních možnostech
 - ostatních faktorech (podmínky dotací, pracovní prostory, ...)

Objem práce

- Objem práce lze stanovit
 - v jednotkách časových (minuty, hodiny, dny)
 - v jednotkách výkonových (m^2 , strany knih, ...)
- Stanovení objemu práce musí vždy provést zodpovědný pracovník zadavatele – jde o jednu z klíčových činností

Pracovní doba

- Pracovní dobu stanovuje zaměstnavatel (zadavatel práce), přičemž je vázán
 - zákonnými omezeními
 - dohodami (smlouvami) se zaměstnanci
 - podmínkami úkolu (kdy má např. školení proběhnout, ...)

Termín splnění

- Jinými slovy „na jak dlouho“ , resp. „jak intenzivně“ bude pracovní úkol trvat
- Termín splnění může být stanoven jak fixně (tedy „trvá do ...“), tak v závislosti na dalších okolnostech (tedy „do návratu XY z dovolené“)

Pracovně-právní nároky

- Z hlediska plánování potřeby pracovních sil jde zejména o
 - nárok na dovolenou
 - nemocnost (pracovní neschopnost)
 - výpovědní doby

Finanční možnosti

- Dostatkem financí se rozumí
 - možnost úhrady všech nároků všech zaměstnanců
 - možnost úhrady všech povinných souvisejících plateb (zdravotní a sociální pojištění, zákonné pojištění odpovědnosti, sražená daň ze mzdy, ...)
 - rezerva na nepředvídané výdaje

Ostatní faktory

- Ostatní faktory, ovlivňující potřebu pracovní síly:
 - požadavky zákazníka na specifický pracovní režim (noční, víkendy, ...)
 - požadavky poskytovatele prostředků (dotací, grantů) na specifické vynakládání prostředků (viz dotační smlouva)
 - požadavky třetích stran (např. přístupnost potřebných prostor apod.)

Hledisko právní

Základy pracovního práva

Základním právním předpisem v oblasti pracovního práva je

zák. č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Právní úprava

- Základním principem je ochrana zaměstnance (zaměstnavatel se považuje za „silnější“ stranu vztahu)
- Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.

Způsobilost k právním úkonům

- Jako zaměstnanec 15 rokem věku (po skončení povinné školní docházky)
- Jako zaměstnavatel 18 rokem věku

Typy pracovně-právních vztahů

- Základní typem pracovně-právního vztahu je pracovní poměr
- Doplňkovými typy pracovně-právních vztahů jsou dohody o pracích, konaných mimo pracovní poměr:
 - Dohoda o provedení práce
 - Dohoda o pracovní činnosti

Zákonná omezení

- Zákonná pracovní doba pro plný úvazek činí v ČR 40 hodin týdně (tedy 8 hodin denně).
- Přestávka na jídlo a oddech v délce 30 min se do pracovní doby nezapočítává.
- Omezením pro DPČ je max. $\frac{1}{2}$ stanovené **týdenní** pracovní doby (tedy max. 20 hodin týdně)
- Omezení pro DPP je max. 300 hodin za **ROK** u jednoho zaměstnavatele

Vznik pracovního poměru

- Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- Pracovní smlouva musí obsahovat
 - a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
 - b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
 - c) den nástupu do práce.

Zkušební doba

- Zkušební doba musí být sjednána písemně a to nejdéle na tři po sobě jdoucí kalendářní měsíce od počátku pracovně-právního poměru (u vedoucích pracovníků na šest měsíců) .

Skončení pracovního poměru

- Pracovní poměr může být rozvázáán jen
 - a) dohodou,
 - b) výpovědí,
 - c) okamžitým zrušením,
 - d) zrušením ve zkušební době.
- Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

Skončení PP dohodou

- Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.
- Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.

Skončení PP výpovědí

- Výpovědí může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.
- Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 ZP.
- Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď
pouze:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) 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,

- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, 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,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) 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.

Ochranná doba

- Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je
 - a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,

- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.
- f) v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle zákona o nemocenském pojištění, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

Výpovědní doba

- Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce.
- Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce

Odstupné I.

- Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně
 - a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
 - b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

Odstupné II.

- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.
- Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku

Okamžité zrušení PP zaměstnavatelem

- Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,
 - a) byl-li 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,
 - b) 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

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

- a) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, 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
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti

Zrušení PP ve zkušební době

- Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.
Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době trvání prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Nárok na dovolenou

- Nárok na dovolenou na zotavenou činí v ČR 4 týdny ročně
- U „nepodnikatelských“ subjektů (veřejná správa) činí 5 týdnů ročně
- U pedagogických pracovníků činí 8 týdnů ročně
- U těch, kteří nemají nárok vyšší ze zákona, může být vyšší rozsah dovolené sjednán v pracovní smlouvě

Pracovní neschopnost

- Pracovní neschopnost je dočasná neschopnost zaměstnance vykonávat práci ze zdravotních důvodů
- Náhrady na PN:
 - 1. - 14. den hradí zaměstnavatel (počítají se kalendářní dny, hradí se pracovní dny)
 - od 15. dne dál hradí stát (ČSSZ) – hradí se kalendářní dny

Výpovědní doby

- Pracovní poměr
 - 2 měsíce (od prvního dne následujícího měsíce)
- Dohoda o pracovní činnosti
 - 15 dní (od dne doručení)
- Dohoda o provedení práce
 - 15 dní (ode dne doručení)
- Vždy je možné uzavřít dohodu s libovolným dnem skončení pracovního poměru.

Náklady na PP vztahy

- Dohoda o provedení práce (do 10.000,-Kč/měs)
 - náklady = hrubá mzda
- Dohoda o pracovní činnosti
 - náklady = hrubá mzda + odvody na SZ a ZP = superhrubá mzda
- Pracovní poměr
 - náklady = hrubá mzda + odvody na SZ a ZP = superhrubá mzda

Superhrubá mzda

- Superhrubá mzda je celkový náklad zaměstnavatele na zaměstnance (tedy součet hrubé mzdy zaměstnance a všech povinných odvodů)
- Skládá se (obvykle) z:
 - Hrubé mzdy
 - Odvodů na zdravotní pojištění
 - Odvodů na sociální pojištění
- Celkem činí superhrubá mzda 133,8% hrubé mzdy !

Mzda

- Mzda čistá
 - Skutečný příjem zaměstnance
 - Hrubá mzda minus povinné srážky (zdravotní a sociální pojištění, daň z příjmu)
- Mzda hrubá
 - Uvedena na platovém výměru (dohodě o mzdě, ...)
- Mzda superhrubá
 - Náklad zaměstnavatele na zaměstnance

Příklad výpočtu mzdy 1/2

- Pan X má hrubý příjem (uvedený na mzdovém výměru) Kč 20.000,-, je svobodný, bezdětný a neuplatňuje žádné další úlevy (student, ...)
- Výpočet mzdy:
 - hrubá mzda = 20.000,-
 - sociální poj.
 - 6,5% = 1.300,- zaměstnanec
 - 25% = 5.000,- zaměstnavatel

Příklad výpočtu mzdy 2/2

- zdravotní poj.
 - 4,5% = 900,- zaměstnanec
 - 9% = 1.800,- zaměstnavatel
- daň z příjmu fyzických osob
 - základ daně = $20.000 + 5.000 + 1.800 = 26.800,-$
 - daň (15 %) = 4.020,-
 - sleva na dani = 2.570,-
 - daň k úhradě = 1.450,-
- čistá mzda = $20.000 - 1.300 - 900 - 1.450 = 16.350,-$
- náklady zaměstnavatele = $20000 + 5000 + 1800 = 26.800,-$
- rozdíl tedy činí **Kč 10.450,- !!** (vedlejší náklady práce)

Možné požadavky na uchazeče

- Diskriminaci v zaměstnání v ČR upravuje jednak obecně v čl. 3 LZPS a konkrétně pak zvláštní právní předpis (zák. č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon))
- Obecná úprava – § 1/3 „Fyzická osoba má právo v právních vztazích na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována.“

Možné požadavky na uchazeče

- Zákon dále definuje diskriminaci přímou a nepřímou
- Zakázány jsou všechny formy diskriminace
- Byl do o.s.ř. vložen nový § 133a, který přenesl ve věcech diskriminace důkazní břemeno na žalovaného („je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“)
- § 6 ADZ uvádí přípustné formy nerovného zacházení
- Zákazy diskriminace se aplikují již při úkonech, předcházejících uzavření pracovně-právního vztahu (pohovory, inzeráty, výběrová řízení, ...)

Volby pracovně-právního vztahu

- Pracovní poměr
 - 40 hodin týdně
 - Placená dovolená
 - Výpověď omezená (2 měsíce VL)
- Dohoda o pracovní činnosti
 - Max. 20 hodin týdně (1/2 týdenní prac. doby v PP)
 - Omezená dovolená
 - Výpověď neomezená (15 dní VL)
- Dohoda o provedení práce
 - Max. 300 hodin ročně
 - Omezená dovolená
 - Výpověď neomezená (15 dní VL)

Příklad výběru pracovních sil

Organizace vzdělávacího kurzu

- Vaší úkolem je zorganizovat kurz pro dospělé v rozsahu školního roku (2 semestry – září až prosinec a únor až květen).
- Tento kurz by měl zahrnovat 3 předměty v každém semestru (A,B,C,D,E,F).
- Předměty A a D mají hodinovou dotaci 48 vyučovacích hodin, předmět B 64 hodin, předmět E 80 hodin a předměty C a F 32 hodin

- Předměty A,B,D a E se vyučují v pracovní dny (mezi 9 a 15 hodinou), předměty C a F se vyučují ve víkendových blocích (sobota – od 10 do 17 hodin).

Pracovní síly

- Do výběrového řízení se přihlásili tito uchazeči:
 - František (může učit A, C, F, nemůže učit o víkendech)
 - Josef (může učit A, B, D, může učit kdykoli, požaduje placenou dovolenou)
 - Milan (může učit C, E, F, může učit jen o víkendech, požaduje smlouvu minimálně na rok)
 - Marcela (může učit B, D, E, může učit kdykoli, je u nás již zaměstnána jako administrativní pracovnice v rozsahu 25 hodin/týdně)

- Jana (může učit B, C, E, požaduje aby za ni zaměstnavatel odváděl ZP a SP)
- Irena (může učit A, D, F, požaduje placenou dovolenou)

Sumarizace vyučujících

	A	B	C	D	E	F
František	X		X			X
Josef	X	X		X		
Milan			X		X	X
Marcela		X		X	X	
Jana		X	X		X	
Irena	X			X		X

Sumarizace výuky

	A	B	C	D	E	F
září	3	4	2			
září	3	4	2			
září	3	4	2			
září	3	4	2			
říjen	3	4	2			
říjen	3	4	2			
říjen	3	4	2			
říjen	3	4	2			
listopad	3	4	2			
listopad	3	4	2			
listopad	3	4	2			
listopad	3	4	2			
prosinec	3	4	2			
prosinec	3	4	2			
prosinec	3	4	2			
prosinec	3	4	2			
únor				3	5	2
únor				3	5	2
únor				3	5	2
únor				3	5	2
březen				3	5	2
březen				3	5	2
březen				3	5	2
březen				3	5	2
duben				3	5	2
duben				3	5	2
duben				3	5	2
duben				3	5	2
květen				3	5	2
květen				3	5	2
květen				3	5	2
květen				3	5	2
CELKEM	48	64	32	48	80	32

Výuka - zimní semestr

Výuka A:

	A	B	C	D	E	F	pozn.
František	X		X			ne – víkendy	
Josef	X	X		X			jen PP
Milan			X		ne – jen víkendy	X	jen obojí
Marcela		X		X	X		souběh !
Jana		X	X		X		jen DPČ, PP
Irena	X			X		X	jen PP

Výuka B:

	A	B	C	D	E	F	pozn.
František	X		X			ne – víkendy	
Josef	X	X		X			jen PP
Milan			X		ne – jen víkendy	X	jen obojí
Marcela		X		X	X		souběh !
Jana		X	X		X		jen DPČ, PP
Irena	X			X		X	jen PP

Výuka C:

	A	B	C	D	E	F	pozn.
František	X		X			ne – víkendy	
Josef	X	X		X			jen PP
Milan			X		ne – jen víkendy	X	jen obojí
Marcela		X		X	X		souběh !
Jana		X	X		X		jen DPČ, PP
Irena	X			X		X	jen PP

Výuka – letní semestr

Výuka D:

	A	B	C	D	E	F	pozn.
František	X		X			ne – víkendy	
Josef	X	X		X			jen PP
Milan			X		ne – jen víkendy	X	jen obojí
Marcela		X		X	X		souběh !
Jana		X	X		X		jen DPČ, PP
Irena	X			X		X	jen PP

Výuka E:

	A	B	C	D	E	F	pozn.
František	X		X			ne – víkendy	
Josef	X	X		X			jen PP
Milan			X		ne – jen víkendy	X	jen obojí
Marcela		X		X	X		souběh !
Jana		X	X		X		jen DPČ, PP
Irena	X			X		X	jen PP

Výuka F:

	A	B	C	D	E	F	pozn.
František	X		X			ne – víkendy	
Josef	X	X		X			jen PP
Milan			X		ne – jen víkendy	X	jen obojí
Marcela		X		X	X		souběh !
Jana		X	X		X		jen DPČ, PP
Irena	X			X		X	jen PP

Výsledky volby

Závěr:							
	A	B	C	D	E	F	pozn.
František	X						
Josef							jen PP
Milan			X			X	jen obojí
Marcela		X		X	X		souběh !
Jana							jen DPČ, PP
Irena							jen PP

Uzavírané PP vztahy

- František
 - Učí A (tj. 48 hodin) – tj. DPP
- Milan
 - Učí C a F (tj. 32 a 32 hodin) – tj. DPP
- Marcela
 - Učí B, D a E (tj. 4, resp. 8 hodin týdně) – tj. rozšíření úvazku u jejího PP z 25 na 29, resp. 32 hodin týdně

Náklady na PP vztahy

- František
 - DPP – tj. náklady = hrubá mzda
- Milan
 - DPP – tj. náklady = hrubá mzda
- Marcela
 - PP – tj. náklady = superhrubá mzda

Příklad pro hodinovou mzdu

- Je-li stanovena (dohodnuta) hodinová mzda Kč 200,-, budou odměny vyučujících následující:
 - František
 - $48 \text{ hodin} * 200 \text{ Kč} = 9.600,-$ minus daň $(1.440,-)$ = $8.160,-$
 - Milan
 - $32 + 32 \text{ hodin} * 200 \text{ Kč} = 6.400,- + 6.400,-$ minus daň $(960,- + 960,-)$ = $5.440,- + 5.440,-$
 - Marcela
 - $64 \text{ a } 48+80 \text{ hodin} * 200 \text{ Kč} = 12.800,- + 25.600,-$ minus daň $(1.920,- + 3.840,-)$ = $10.880,- + 21.760,- = 32.640,-$
 - Náklady zaměstnavatele však činí $32.640 * 1,34 = 43.738,-$ Kč !!!

Díky za pozornost.