

Základy pracovního práva vybrané kapitoly

Ondřej Pavelek

Výchozí otázky...

- Proč studovat pracovní práva?
- Jaký má význam?
- Jaké jsou jeho prameny?

Pracovní právo jako právo soukromé

- Jak se liší právo soukromé a právo veřejné?
- Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce?
- Souvislost s jinými předpisy
 - Např. ochrana osobnosti zaměstnance
 - Ochrana osobních údajů apod.

Zákoník práce – základ všeho

- **a)** upravuje právní vztahy vznikající při výkonu **závislé práce** mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- **b)** upravuje rovněž právní vztahy **kolektivní povahy** a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- **c)** zapracovává příslušné předpisy **Evropské unie** → např. volný pohyb osob na vnitřním trhu

Vybrané zásady pracovního práva

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Zákaz diskriminace

- Tzv. antidiskriminační zákon
- 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.
- **Typy diskriminace:** z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.
- **Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce**

Závislá práce

- Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu **nadřízenosti** zaměstnavatele a **podřízenosti** zaměstnance, **jménem zaměstnavatele**, podle **pokynů** zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává **osobně**.
- Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo **odměnu** za práci, **na náklady a odpovědnost zaměstnavatele**, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.
- x podnikání

Závislá práce

- Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.
- Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

- Případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu („agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Pracovněprávní způsobilost

- Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem.

Interpretační specifika

- Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.
- Může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.
- Na vztahy vyplývající z **výkonu veřejné funkce** se tento zákon vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.

- Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpriznivější; obdobně jako v případě spotřebitele.
- Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.
- Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.
- Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobí-li neplatnost výlučně sám.
- Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

Kolektivní smlouva

- Smí za zaměstnance uzavřít **pouze odborová organizace**
- V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.
- K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, **se nepřihlíží.**

SMLUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

- **Zaměstnanec**

- Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

- **Zaměstnavatel**

- Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

- **Za Českou republiku** v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu (§ 3) zaměstnance zaměstnává.

PRACOVNÍ POMĚR

- Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.
- Předpokladem může být i zvolení, např. u spolků apod.
- Pracovní poměr 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.

Informování o obsahu pracovního poměru

- Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat
 - a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
 - b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
 - c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
 - d) údaj o výpovědních dobách,
 - e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
 - f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
 - g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Pracovní smlouva

- **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.
-
- Musí být uzavřena **písemně**
 - Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, **může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.**
 - Pro **odstoupení** od pracovní smlouvy se vyžaduje **dodržení písemné formy**, jinak se k němu nepřihlíží.
 - Každá smluvní strana **musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.**

Zkušební doba

- Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než
 - a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru,
 - b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.
- Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.
- Sjednaná zkušební doba **nesmí být dodatečně prodlužována**. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba **prodlužuje**.
- Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.
- **Písemně**

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

- Od vzniku pracovního poměru je
 - **a)** zaměstnavatel povinen **přidělovat zaměstnanci práci** podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,
 - **b)** zaměstnanec povinen **podle pokynů zaměstnavatele** konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Pracovní poměr na dobu určitou

- Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.
- Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. 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., tzv. $3+3+3 = 9$ let

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

- **Obsah pracovního poměru** je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.
- Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v zákoně.

Převedení na jinou práci

- Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci, např.
 - **a)** pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému **zdravotnímu stavu** podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
 - **b)** nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, 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,
 - **c)** koná-li **těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci**, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,
 - **e)** jestliže je toho třeba podle **pravomocného rozhodnutí soudu** nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,
 - **f)** je-li zaměstnanec pracující **v noci** na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb uznán nezpůsobilým pro noční práci,
 - **g)** požádá-li o to **těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, která pracuje v noci.**

Převedení na jinou práci

- Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci,
 - **a)** dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g),
 - **b)** 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,
 - **c)** 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.

Pracovní cesta

- Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

Přeložení

- Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.

Dočasné přidělení

- Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.

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**.
- Pracovní poměr zaniká **smrtí** zaměstnance.

Cizinci:

- Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí
 - **a)** dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
 - **b)** dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
 - **c)** uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

Dohoda

- Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.
- Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.

Výpověď

- Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.
- Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.
 - Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn → pozor na takto neurčité pojmy v pracovním právu
- Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Výpověď daná zaměstnavatelem

- Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:
- **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 poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, 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 poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- **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 povinností** vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- **h)** poruší-li zaměstnanec zvláště **hrubým způsobem** jinou povinnost zaměstnance.

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

- Zakazuje se 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 služby v operačním nasazení** ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby,
- **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 poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
- **f)** v době, kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti 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.

Okamžité zrušení pracovního poměru

- **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.
- **x těhotné, na mateřské či na rodičovské**

Okamžité zrušení pracovního poměru

- Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,
 - **a)** podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, 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 období splatnosti.

Hromadné propouštění

- Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů, např. nadbytečnosti, nejméně
 - **a)** 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
 - **b)** 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
 - **c)** 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Hromadné propouštění

- Před dáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců; rovněž je povinen informovat o
 - **a)** důvodech hromadného propouštění,
 - **b)** počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
 - **c)** o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
 - **d)** době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
 - **e)** hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
 - **f)** odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

- Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.
- Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Odstupné

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

- Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.
- V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

Dohoda o provedení práce

- Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce.
- Do rozsahu práce **se započítává** také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.
- V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Dohoda o pracovní činnosti

- Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.
- Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím **v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.**

- **Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti** musí být uzavřena písemně; jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci.
- **Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o**
 - **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 (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a
 - **i)** cestovní náhrady.

PRACOVNÍ DOBA

- Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.
- Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců
 - **a)** pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
 - **b)** s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
 - **c)** s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

- Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.
- Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.
- Přestávky v práci a bezpečnosti přestávky

DOBA ODPOČINKU

- **Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny**
- **Dny pracovního klidu**
 - **Výjimky**
- **Nepřetržitý odpočinek v týdnu**

PRÁCE PŘESČAS

- Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů

PRACOVNÍ POHOTOVOST

- Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.

Odměňování za práci

- Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci **mzda, plat nebo odměna z dohody**
- **Mzda** je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.
- **Plat** je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je
 - **a)** stát,
 - **b)** územní samosprávný celek,
 - **c)** státní fond,
 - **d)** příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
 - **e)** školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
 - **f)** regionální rada regionu soudržnosti,
 - s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

Odměňování za práci

- Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Minimální mzda

- Minimální mzda je **nejnižší přípustná výše odměny** za práci v základním pracovněprávním vztahu podle. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.
- Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

Zaručená mzda

- Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou **zaměstnanci vzniklo právo** podle tohoto zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.

Mzda

- Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem.
- Za dobu práce **přesčas** přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku.
- Náhradní volno, práce v sobotu a neděli apod.

NÁHRADA VÝDAJŮ V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE

- Cestovní náhrady apod.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

- Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci
 - po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů,
 - po dobu **karantény** nařízené podle zvláštního právního předpisu,
 - po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené,
 - po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo
 - z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.
- Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena **karanténa**, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy nebo platu → **Náhrada mzdy nebo platu podle odstavce 1 přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku.**

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

- Zaměstnanci od zaměstnavatele přísluší **pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu** k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu.
- Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší v zásadě.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

- Nemůže-li zaměstnanec konat práci
 - **a)** pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou 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,
 - **b)** v důsledku přerušení 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.
- Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

- Pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (**částečná nezaměstnanost**).
- Upraví v případech dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit **nejméně 60 % průměrného výdělku**; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

- Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce

Některé povinnosti zaměstnavatele

- nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci...

PÉČE O ZAMĚSTNANCE

- PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ
- ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ
- STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ
- Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením
- Pracovní podmínky zaměstnankyň
- Přestávky ke kojení
- Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

NÁHRADA MAJETKOVÉ A NEMAJETKOVÉ ÚJMY

- Zásada prevence
 - 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.

POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE K NÁHRADĚ ŠKODY

- 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 zaměstnance nahradit škodu se poměrně omezí.
- Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou:
 - Schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
 - Ztráta svěřených věcí

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE K NÁHRADĚ ŠKODY

- 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.

Pracovní úrazy a nemoci z povolání

Jednorázová náhrada nemajetkové újmý pozůstalých

PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE

- Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.

Děkuji za pozornost!