

## Příklady pracovní právo

---

1. Shrňte, jaké základní náležitosti musí mít pracovní smlouva (včetně toho co pod nimi rozumět) a navrhnete jednoduchý koncept pracovní smlouvy mezi Františkem Veselým a společností Libor Vlasák v. o. s. na místo vrátného a vysvětlíte, jaké základní náležitosti tato smlouva musí mít, případně jaké náležitosti jsou dále vhodné zde uvést a proč. Co byste do smlouvy vložili, pokud byste chtěli zabránit tomu, aby František Veselý přeběhl ke konkurenci a využil tam poznatky nabyté u vás?
2. K. Kaltoft tvrdí, že jeho pracovní poměr u obce Billund, kterou byl zaměstnáván jako pečovatel o děti, byl ukončen z důvodu jeho obezity a že se jedná o diskriminaci na základě zdravotního postižení. Karsten Kaltoft dále tvrdí, že nikdy během svého zaměstnání u obce Billund nevážil méně než 160 kg. Výšku má 1,72 m. Je nesporné, že během celého období 15 let, kdy byl obcí Billund zaměstnán jako pečovatel o děti, byl K. Kaltoft obézní ve smyslu definice WHO (Světové zdravotnické organizace). Karsten Kaltoft přitom uplatňuje dva základní argumenty. Zaprvé tvrdí, že se na obezitu vztahuje obecný zákaz diskriminace stanovený unijním právem, který zahrnuje všechny formy diskriminace na trhu práce, a že obec Billund jeho propuštěním tento zákaz porušila. Zadruhé poukazuje na to, že obezita je formou „zdravotního postižení“ a diskriminace na základě obezity je tedy zakázána články 1 a 2 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Posuďte, zda jde o diskriminaci.
3. Adam, občan České republiky, byl propuštěn ze zaměstnání u polské firmy, neboť tato firma se rozhodla zaměstnávat pouze Poláky. Posuďte, která práva jsou porušena?
4. Je žena povinna oznámit své těhotenství, jestliže je přijímaná na práci, o které již při pohovoru ví, že ji nebude moci v důsledku svého těhotenství vykonávat?
5. Žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 70.203,- Kč s 8,75% úroky z prodlení od 1.9.2005 do zaplacení. Žalobu odůvodnila tím, že dne 8.1.2005 její zaměstnanec JUDr. P. K. utrpěl během lyžování na pracovní cestě, jejímž „hlavním smyslem bylo vytvoření a stmelení pracovního (manažerského) týmu schopného vysokého nasazení v tvrdých podmínkách a připraveného k tvůrčí práci“ („Team-building“), úraz - tříštivou nitrokloubní zlomeninu v oblasti zápěstí, v důsledku kterého byl od 11.1.2005 do 13.2.2005 v pracovní neschopnosti. Podle názoru žalobkyně se úraz stal jmenovanému zaměstnanci „v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů“ (resp. při „jiné činnosti vykonávané na příkaz zaměstnavatele“ nebo při „činnosti, která je předmětem pracovní cesty“), neboť na pracovní cestu byl žalobkyní vyslán (žalobkyně na svoje náklady zajistila dopravu, ubytování, stravování i cestovní pojištění) a nemohl ji odmítnout, „neboť by se tím sám vyřadil z kolektivu manažerského týmu a dále se cítil povinen respektovat cestovní příkaz podepsaný jeho nejvyšším nadřízeným“. Protože za tohoto stavu se podle mínění žalobkyně jednalo o pracovní úraz, poskytla poškozenému zaměstnanci na jeho odškodnění bolestné (ohodnocené ve znaleckém posudku MUDr. V. počtem 180 bodů á 120,- Kč) ve výši 21.600,- Kč a náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti (kdy „namísto mzdy 61.649,- Kč obdržel pouze nemocenské dávky 13.046,- Kč“) ve výši 48.603,- Kč. Ačkoli žalobkyni za této situace vzniklo „ze zákona“ právo, aby jí žalovaná, u níž je zákonně pojištěna, poskytla náhradu toho, co poškozenému zaměstnanci vyplatila v souladu s ustanovením § 193 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce, žalovaná odmítá žalobkyni pojistné plnění vyplatit.
6. Co je tzv. gender pay gap? Jak je na tom Česká republika?

7. Na základě čeho je založen pracovní poměr?
8. kdy vzniká pracovní poměr?
9. Hana, která pracuje jako dělnice na poli, je těhotná (12. těhotenský týden). Platí pro ni nějaký omezení z hlediska výkonu práce?
10. Dopisem ze dne 11. 10. 2007 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť žalobkyně, která byla u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 3. 1973 a „následných změn pracovního poměru“ zaměstnána jako všeobecná sestra novorozeneckého oddělení, „svým jednáním porušila povinnosti vyplývající z § 301 zákoníku práce, neboť neplnila při denní směně dne 9. 12. 2006 povinnost vést řádně zdravotnickou dokumentaci minimálně ohledně dvou novorozenců narozených v Nemocnici Třebíč a nezkontrolovala identifikaci těchto novorozenců“. Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že své pracovní povinnosti vyplývající z pracovního poměru k žalované plnila vždy řádně a svědomitě a v souladu se zavedenou praxí na daném oddělení a že si není vědoma žádného porušení svých povinností ani „na službě konané dne 10. 12. 2006“. Uvedla, že důvod rozvázání pracovního poměru není ve výpovědi dostatečně skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, neboť výpověď neobsahuje „uvedení konkrétního jednání, popř. opomenutí, kterým měla být porušena povinnost vést zdravotnickou dokumentaci ohledně dvou novorozenců narozených v Nemocnici Třebíč“, a není v ní uvedeno, „konkrétně kterých dvou novorozenců“ se údajně porušení povinnosti vést zdravotnickou dokumentaci mělo týkat.
11. Dopisem ze dne 29. 9. 2014 žalovaný sdělil žalobci, který u něj pracoval jako regionální manažer, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce pro „v přiměřené lhůtě neodstraněné neuspokojivé pracovní výsledky“. Výpověď odůvodnil tím, že žalobce byl dopisem ze dne 4. 7. 2014 písemně upozorněn na nedostatky ve své práci (neuspokojivé pracovní výsledky) spočívající „v nedodržování stanovených plánů a cílů“, přes „toto písemné upozornění a přiměřenou dobu na odstranění neuspokojivých pracovních výsledků“ nedošlo na straně žalobce „k jejich odstranění“ a v jeho práci „se nadále vyskytují závažné nedostatky“. Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru ze dne 29. 9. 2014, doručená mu téhož dne, je neplatná. Namítal, že výpověď neobsahuje skutkové vymezení důvodu výpovědi, neboť není zřejmé, čím konkrétně měl zaměstnanec porušit svou „smluvní nebo zákonnou povinnost, v čem je tato závažná“, není uvedeno, v jakém rozsahu neměl úkoly zaměstnavatele plnit a v čem tedy mají být jeho výsledky „i nadále neuspokojivé“, že uložené pracovní úkoly nespadaly do jeho pracovní náplně, nebyl s nimi seznámen a byly ve stanovené době nesplnitelné. Výpověď nebyla vedena úmyslem zaměstnavatele postihnout neuspokojivé pracovní výsledky žalobce, nýbrž jeho rozhodnutím žalobce nahradit někým jiným, o čemž svědčí i skutečnost, že výpověď byla podána ještě před uplynutím lhůty k nápravě poskytnuté žalobci v dopise ze dne 4. 7. 2014; zaměstnavatel proto nemohl ani posoudit splnění zadaných úkolů.
12. Jaké znáte výpovědní důvody? Uveďte ke každému vlastní příklad.
13. V jakých případech se zakazuje dát zaměstnanci výpověď?
14. Jaké jsou důvody okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a zaměstnancem? Uveďte příklady.

15. Jaká platí omezení pro pracovní smlouvy na dobu určitou?
16. Jak je vymezena prevenční povinnost v pracovním právu? Uveďte příklad jejího použití.
17. Jaký je rozdíl mezi minimální a zaručenou mzdou?
18. Adam byl v práci opilý a způsobil škodu ve výši 100.000 Kč na stroji. Musí škodu nahradit?  
Jak by se situace změnila, pokud by škodu způsobil z nedbalosti?
19. Na základě jakého předpisu a jakého systému jsou odškodňovány pracovní úrazy?