

Case study 1

Náhrada mzdy během dovolené Zaměstnanec pracující v malé soukromé firmě si požádal o týdenní dovolenou. Při návratu z dovolené zjistil, že mu zaměstnavatel nevyplatil náhradu mzdy za dobu, kdy byl na dovolené. Zaměstnanec se domnívá, že má nárok na náhradu mzdy podle zákoníku práce. Jaké jsou jeho práva a jak by měl postupovat?

Otázky:

Jaký je základní princip náhrady mzdy během dovolené podle zákoníku práce?

Jaký je postup zaměstnance v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatí náhradu mzdy za dovolenou?

Existují situace, kdy zaměstnavatel není povinen vyplácet náhradu mzdy za dovolenou? Pokud ano, uveďte příklady.

Jak by měl zaměstnavatel reagovat na stížnost zaměstnance ohledně nevyplacení náhrady mzdy za dovolenou?

Jaký je postih pro zaměstnavatele, který nevyplatí zaměstnanci náhradu mzdy za dovolenou?

Case study 2

Ochrana zaměstnance před diskriminací Zaměstnanec pracující ve velké korporaci se domnívá, že byl odmítnut na pozici vedoucího týmu kvůli svému etnickému původu. Má důkazy, že jeho kolegové na vedoucí pozici se mu vysmívali kvůli jeho etnickému původu a že byl diskriminován při výběrovém řízení. Zaměstnanec se rozhodl podat stížnost na zaměstnavatele. Jaké jsou jeho práva a jak by měl postupovat?

Otázky:

Jaký druh diskriminace je v tomto případě zřejmý?

Jak by měl zaměstnanec prokázat diskriminaci?

Jaké jsou možné následky pro zaměstnavatele, pokud je prokázána diskriminace?

Které orgány jsou zodpovědné za vyšetřování případů diskriminace na pracovišti?

Jaké kroky by měl zaměstnavatel podniknout k zabránění diskriminaci na pracovišti?

Case study 3

Práva zaměstnance v případě pracovního úrazu Zaměstnanec pracující v továrně utrpěl vážný pracovní úraz, když mu spadl těžký náklad na nohu. Potřebuje chirurgický zákrok a dlouhodobou rehabilitaci. Zaměstnavatel zpočátku odmítal uznat pracovní úraz a platit náklady na léčbu zaměstnance. Jaké jsou práva zaměstnance a jak by měl postupovat?

Otázky:

Jaký je proces pro vyhodnocení a uznání pracovního úrazu?

Jaké jsou práva zaměstnance v případě pracovního úrazu podle zákoníku práce?

Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele v případě pracovního úrazu zaměstnance?

Jak by měl zaměstnanec jednat, pokud zaměstnavatel odmítá uznat pracovní úraz?

Jaké jsou možné právní kroky zaměstnance, pokud není jeho pracovní úraz uznán a není mu poskytnuta náhrada?

Case study 4

Odstoupení od pracovní smlouvy Zaměstnanec pracující v obchodní firmě se rozhodl odstoupit od pracovní smlouvy z osobních důvodů. Oznámil zaměstnavateli své rozhodnutí a požádal o okamžité propuštění. Zaměstnavatel však odmítá uvolnit zaměstnance a tvrdí, že má povinnost dodržet výpovědní lhůtu. Jaké jsou práva zaměstnance a jak by měl postupovat?

Otázky:

Jaký je proces výpovědi zaměstnance podle zákoníku práce?

Jaké jsou situace, kdy může zaměstnanec odstoupit od pracovní smlouvy bez výpovědní lhůty?

Jak by měl zaměstnanec postupovat, pokud zaměstnavatel odmítá uvolnit ho z pracovního poměru?

Jaké jsou možné následky pro zaměstnavatele, pokud neumožní zaměstnanci odstoupit od pracovní smlouvy?

Jaké jsou práva zaměstnance ohledně nároku na odstupné při odstoupení od pracovní smlouvy?

Case study 5

Zaměstnanec pracující v logistické společnosti byl opakovaně žádán, aby pracoval přesčasy kvůli nadměrné pracovní zátěži. Zaměstnavatel slíbil, že mu za přesčasy zaplatí, ale zaměstnanec nikdy nedostal žádnou finanční náhradu za přesčasy. Jaké jsou práva zaměstnance a jak by měl postupovat?

Otázky:

Jaké jsou práva zaměstnance v případě práce přesčas podle zákoníku práce?

Jak by měl zaměstnanec komunikovat se zaměstnavatelem ohledně odměny za přesčasy?

Jak by měl zaměstnanec dokázat, že pracoval přesčasy?

Jaký je postih pro zaměstnavatele, který nevyplatí zaměstnanci odměnu za přesčasy?

Jaké jsou možné právní kroky zaměstnance, pokud mu zaměstnavatel odmítá zaplatit za přesčasy?

Case study 6

Rodinná dovolená Zaměstnanec pracující jako manažer v IT firmě plánuje požádat o rodičovskou dovolenou kvůli narození jeho prvního dítěte. Obává se však, že jeho zaměstnavatel nebude ochoten akceptovat jeho žádost o dovolenou kvůli důležitosti jeho role ve firmě. Jaké jsou práva zaměstnance a jak by měl postupovat?

Otázky:

Jaká jsou práva zaměstnance ohledně rodičovské dovolené podle zákoníku práce?

Jak by měl zaměstnanec předložit žádost o rodičovskou dovolenou zaměstnavateli?

Jak by měl zaměstnanec reagovat, pokud zaměstnavatel odmítne jeho žádost o rodičovskou dovolenou?

Jak by měl zaměstnanec zajistit hladký chod pracovních procesů během své nepřítomnosti na rodičovské dovolené?

Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci během jeho rodičovské dovolené?

Case study 7

Nespravedlivé propuštění Zaměstnanec pracující v obchodní společnosti byl propuštěn z důvodu "snížení pracovních míst", i přesto, že jeho pracovní výkon byl vždy pozitivně hodnocen a nedocházelo k žádným porušením pracovního řádu. Zaměstnanec má podezření, že byl propuštěn kvůli svému věku, protože je nejstarší v týmu. Jaké jsou práva zaměstnance a jak by měl postupovat?

Otázky:

Jaké jsou práva zaměstnance v případě nespravedlivého propuštění podle zákoníku práce?

Jak by měl zaměstnanec prokázat, že byl propuštěn neoprávněně?

Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele při propuštění zaměstnance z pracovního poměru?

Jak by měl zaměstnanec reagovat, pokud se domnívá, že byl propuštěn nespravedlivě?

Jaké jsou možné následky pro zaměstnavatele, pokud se prokáže, že propustil zaměstnance nespravedlivě?

Case study 8

Diskriminace při náboru Uchazeč o práci pracující ve státní instituci byl odmítnut na základě svého zdravotního postižení, které však nijak neovlivňuje jeho schopnost vykonávat požadovanou práci. Uchazeč se domnívá, že byl odmítnut kvůli svému postižení a že to porušuje zákoník práce. Jaké jsou práva uchazeče o práci a jak by měl postupovat?

Otázky:

Jaké jsou práva uchazeče o práci ohledně ochrany před diskriminací při náboru podle zákoníku práce?

Jak by měl uchazeč prokázat, že byl odmítnut z důvodu diskriminace?

Jak by měl zaměstnavatel postupovat při výběrovém řízení, aby se vyhnul diskriminaci?

Jak by měl uchazeč reagovat, pokud se domnívá, že byl odmítnut z důvodu diskriminace?

Jaké jsou možné sankce pro zaměstnavatele, pokud se prokáže, že odmítl uchazeče z důvodu diskriminace?

Case study 9

Porušení bezpečnostních předpisů na pracovišti Zaměstnanec pracující v průmyslové továrně si všiml, že zaměstnavatel nezajišťuje dodržování bezpečnostních předpisů na pracovišti, což vede k opakovaným pracovním úrazům a nehodám. Zaměstnanec se obává o svou vlastní bezpečnost a bezpečnost svých kolegů. Jak by měl postupovat a jaká jsou jeho práva?

Otázky:

Jaká jsou práva zaměstnance ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti podle zákoníku práce?

Jak by měl zaměstnanec reagovat, pokud si všimne porušení bezpečnostních předpisů na pracovišti?

Kdo je odpovědný za zajištění dodržování bezpečnostních předpisů na pracovišti?

Jaký je postih pro zaměstnavatele, který nezajišťuje bezpečnostní podmínky na pracovišti?

Jaké jsou možné právní kroky zaměstnance, pokud zaměstnavatel neřeší problémy s bezpečností na pracovišti?

Case study 10

Zdravotní a sociální pojištění Zaměstnanec pracující jako konzultant v oblasti IT zjistil, že jeho zaměstnavatel neplní své povinnosti ohledně platby zdravotního a sociálního pojištění. Zaměstnanec si uvědomuje, že to může mít vážné důsledky pro jeho zdravotní péči a sociální zabezpečení. Jak by měl postupovat a jaká jsou jeho práva?

Otázky:

Jaká jsou práva zaměstnance ohledně zdravotního a sociálního pojištění podle zákoníku práce?

Jak by měl zaměstnanec reagovat, pokud si uvědomí, že zaměstnavatel neplní své povinnosti ohledně platby pojištění?

Jaké jsou důsledky pro zaměstnance, pokud zaměstnavatel neplní své povinnosti ohledně platby pojištění?

Jaký je postup pro zaměstnance v případě, že si přeje individuálně platit své pojištění?

Jaké jsou možnosti zaměstnance, pokud zaměstnavatel neposkytuje dostatečné informace ohledně jeho zdravotního a sociálního pojištění?