

Případ 1

Zaměstnanec ve skladišti byl zraněn při manipulaci s těžkými paletami kvůli nedostatečným bezpečnostním opatřením.

1. Kdo je zodpovědný za zajištění bezpečnostních opatření v pracovním prostředí?
2. Jaká opatření mohou zaměstnavatelé přijmout k minimalizaci rizika zranění?
3. Jaké jsou právní důsledky nedodržování bezpečnostních standardů?

Případ 2

Zaměstnanec byl propuštěn z důvodu jeho sexuální orientace, což je v rozporu s antidiskriminačními zákony. Otázky:

Jaké jsou základní principy týkající se diskriminace v pracovním právu?

Jaké jsou postupy pro řešení případů diskriminace na pracovišti?

Jak může zaměstnavatel minimalizovat riziko diskriminace ve své firmě?

Případ 3

Zaměstnanec byl propuštěn bez řádného odůvodnění a bez možnosti odvolání.

Jaká jsou práva zaměstnanců v případě nespravedlivého propuštění?

Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele při řádném ukončení pracovního poměru?

Jaké jsou možnosti zaměstnance, který se domnívá, že byl nespravedlivě propuštěn?

Případ 4

Zaměstnanec byl dlouhodobě vystaven nepříjemnému chování ze strany kolegů a nadřízených, což negativně ovlivnilo jeho pracovní prostředí.

Jak definujeme mobbing v pracovním prostředí a jaké jsou jeho formy?

Jak by měl zaměstnavatel reagovat na případy mobbingu?

Jaká jsou práva zaměstnance v situaci, když se cítí být obětí mobbingu?

Případ 5

Firma XYZ, zabývající se výrobou potravinářských produktů, se rozhodla zvýšit svou zaměřenost na prevenci pracovních úrazů a ochranu zdraví zaměstnanců. Po důkladné analýze pracovního prostředí a identifikaci potenciálních rizik se rozhodli zavést nový preventivní program.

Jaká opatření by měla firma XYZ zahrnout do svého preventivního programu s cílem minimalizovat riziko pracovních úrazů?

Jak může firma XYZ zapojit své zaměstnance do procesu prevence pracovních úrazů a ochrany zdraví?

Jaká jsou potenciální omezení nebo výzvy, se kterými by se firma XYZ mohla setkat při implementaci svého preventivního programu?

