

### Příklad 1

Paní Veselá pracuje v Green Garden, a.s. na základě dohody o pracovní činnosti (DPČ) už téměř rok. Celkem za posledních 12 měsíců pracovala více než 180 dní. V říjnu 2024 se rozhodne požádat svého nadřízeného o zaměstnání na hlavní pracovní poměr, jelikož si přeje větší pracovní jistotu. Firma však tuto žádost zamítne. Posudťe.

### Příklad 2

V roce 2024 je v ABC Logistics několik zaměstnanců, kteří pracují na základě dohody o pracovní činnosti (DPČ) i dohody o provedení práce (DPP). Jeden z nich, pan Novák, pracuje na základě DPP a od začátku března 2024 pracuje každý týden cca 5 hodin. Jeho dohoda trvala nepřetržitě 6 měsíců a v tomto období odpracoval 90 hodin. ABC Logistics, s.r.o. zvažuje, jaká je jeho situace ohledně nároku na dovolenou. Posudťe.

### Příklad 3

Pan Svoboda pracoval pro TopFit, s.r.o. na základě dohody o pracovní činnosti (DPČ) jako asistent fitness trenéra. V listopadu 2024 dostane od firmy výpověď bez udání důvodu, i když měl v poslední době otcovskou dovolenou. Pan Svoboda má podezření, že výpověď souvisí právě s jeho čerpáním otcovské dovolené, a proto žádá firmu o písemné odůvodnění.

### Příklad 4

Slečna Kučerová pracuje pro FreshMart, s.r.o. na základě DPČ. V říjnu 2024 potřebuje během pracovní doby navštívit lékaře kvůli akutnímu zdravotnímu problému. S firmou se domluví na čerpání pracovního volna na nezbytně nutnou dobu, ale není si jistá, zda má nárok na náhradu odměny za tuto dobu.

### Příklad 5

Zaměstnanec technického oddělení pan Novák společnosti Škoda Auto byl vyslán na odborné školení do centra pro vývoj nových technologií v Praze. Školení se zaměřovalo na inovace v oblasti elektrických vozidel a bylo pro zaměstnance povinné, aby si udržel aktuální znalosti potřebné pro práci ve firmě. Pan Novák už absolvoval více takových školení. Jsou pro něj povinná?

### Příklad 6

Anna je samoživitelka a vrátila se do práce ve firmě Bosch po rodičovské dovolené. Její dcera chodí do školky, ale často bývá nemocná, což Anně působí potíže, protože musí častěji zůstat doma. Ráda by požádala zaměstnavatele o zkrácení pracovní doby na šest hodin denně, aby mohla být více s dcerou a lépe reagovat na její zdravotní potřeby. Na dílně pracuje osm zaměstnanců, a proto doufá, že firma bude její situaci rozumět a požadavku vyhová. Než osloví svého nadřízeného, chce zjistit, jaká práva a možnosti jí podle zákoníku práce náleží, zvláště s ohledem na úpravu pracovní doby a péči o nezletilé dítě. Posudťe.

### Příklad 7

V továrně Škoda Auto pracuje několik stovek zaměstnanců ve třisměnném provozu. Zaměstnavatel neposkytuje stravenky, a tak se zaměstnanci ptají, zda má firma povinnost zajistit jim alespoň jedno teplé jídlo během směny. Vzhledem k náročnosti práce a dlouhým směnám by zaměstnanci uvítali přístup k závodní jídelně nebo jinému řešení, které by zajistilo možnost teplého jídla. Před zástupcem

odborů chtějí proto zjistit, jaké mají podle zákona nároky a zda zaměstnavatel musí jejich požadavkům vyhovět.

#### **Příklad 8**

Zaměstnanci ve firmě XYZ pracují pouze na ranní směně a dosud pravidelně chodili na preventivní prohlídky v pracovní době. Nový závodní preventivní lékař však chce provádět prohlídky i mimo pracovní dobu, tedy odpoledne, což se zaměstnancům nelíbí. Zaměstnanci se ptají, zda mohou požadovat, aby prohlídky byly prováděny v pracovní době, a zda je zákonný požadavek, že lékař může stanovit termíny mimo pracovní dobu.

#### **Příklad 9**

Zaměstnankyně Jana pracuje jako uklízečka ve firmě, kde používá různé čisticí prostředky na úklidových vozících. Na jednom z těchto vozíků má také láhev s pitím, kterou si občas vezme během pracovní doby. Posuďte.

#### **Příklad 10**

Jana je uklízečka ve společnosti CleanPro, a.s., která se specializuje na úklidové služby pro komerční prostory. Při úklidu kanceláří v budově společnosti TechSolutions, kde Jana pracuje, uklouzla na mokré podlaze v jedné z místností, když právě vytírala. Po pádu si Jana způsobila podvrtnutí kotníku, které si okamžitě ošetřila a oznámila nadřízenému. Kdo rozhoduje o tom, zda se jedná o pracovní úraz či nikoli? Co když zaměstnavatel neuzná, že se jedná o pracovní úraz?

#### **Příklad 11**

Zaměstnavatel, společnost Agrofi, s.r.o., chová dojnice na pastvinách, kde se zaměstnanci pravidelně starají o zvířata a dohlížejí na jejich pohodu. Vedlejší pozemek patří soukromé osobě, panu Novákovi, který chová plemenného býka, přičemž zabezpečení jeho pastviny je řešeno pouze pomocí elektrického ohradníku (lanka). Zaměstnanci Agrofi, s.r.o. se obávají přístupu k ohradě, protože panuje riziko, že býk poškodí ohradní lanko, což by mohlo vést k jeho úniku a případnému ohrožení jejich bezpečnosti. Identifikujte práva a povinnosti jednotlivých aktérů.

#### **Příklad 12**

Zaměstnankyně, paní Nováková, pracuje jako programátorka ve firmě TechSolutions, a.s. Doposud vykonávala svou práci v kanceláři společnosti v Brně. Po zvažování osobních důvodů požádala zaměstnavatele, aby jí umožnil vykonávat práci na dálku z domova, což firma schválila. Jakou formu musí mít dohoda? Co byste v ní upravili?

#### **Příklad 13**

V důsledku pandemie COVID-19 Česká pojišťovna, a.s., zavedla vnitřní předpis, který umožňuje zaměstnancům vykonávat práci z domova, pokud to situace vyžaduje. Tento předpis specifikuje, že v případě zhoršení epidemiologické situace, jako byl v roce 2020 výskyt COVID-19, je zaměstnavatel oprávněn nařídít práci na dálku. Smí nařídít zaměstnavatel práci na dálku vnitřním předpisem? Za jakých podmínek může nařídít práci na dálku?

#### **Příklad 14**

Jana je zaměstnankyní softwarové společnosti ABC, s.r.o., která na základě aktuální situace umožnila zaměstnancům pracovat na dálku. Po dohodě se zaměstnavatelem uzavřela Jana písemnou dohodu o výkonu práce na dálku. V této dohodě je uvedeno, že bude dostávat paušální částku na náhradu

nákladů spojených s výkonem práce z domova, která se vypočítává na základě údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem. Jak je upravena otázka náhrady nákladů za energie?

#### **Příklad 15**

Lucie pracuje jako marketingová specialista ve firmě XYZ, s.r.o., kde má flexibilní pracovní dobu. Lucie má dva malé děti, syna (6 let) a dceru (8 let), kteří jsou často nemocní a musí zůstat doma. Lucie se rozhodla požádat svého zaměstnavatele, zda by mohla pracovat z domova (home office), aby se mohla lépe postarat o děti během jejich nemocí. Zaměstnavatel je k tomu otevřený, ale Lucie se ptá, zda má právní nárok na home office, pokud se děti nacházejí v domácí péči.