

Pracovní právo

Materiál byl vytvořen v rámci projektu
Nové výzvy, nové příležitosti, nová škola

*Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním
fondem a státním rozpočtem České republiky*



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

1 Pojem a prameny pracovního práva

Pracovní právo je souhrn právních norem o **pracovních vztazích a vztazích s výkonem práce souvisejících**.

1.1 Prameny pracovního práva

1.1.1 Hlavní prameny

- Listina základních práv a svobod
- zákoník práce
- zákon o zaměstnanosti
- zákon o kolektivním vyjednávání

1.1.2 Další prameny

- mezinárodní smlouvy
- vnitropodnikové předpisy (např. pracovní řád)
- kolektivní smlouvy, uzavírané mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi

Zákoník práce upravuje především **vztahy vznikající při výkonu závislé práce** mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tj. vztahy nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.

Právními normami odlišnými od zákoníku práce se řídí:

- služební poměr státních zaměstnanců ve správních úřadech (zákon o službě státních zaměstnanců)
- služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů (zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů)
- práce členů družstev, členů posádek námořních lodí, učitelů VŠ, pracovníků mezinárodních a cizozemských organizací
- činnost fyzických osob, které nepracují za mzdu pro zaměstnavatele, ale samostatně podnikají (konají práce na základě občanskoprávních smluv)

2 Právo na zaměstnání

- v České republice je právo na zaměstnání zakotveno v **Listině základních práv a svobod**, bližší úpravu obsahuje **zákon o zaměstnanosti**
- o zaměstnanost v České republice pečují především **úřady práce**
- občan se může svobodně rozhodnout buď pro **samostatné podnikání**, nebo pro **vstup do pracovního poměru, nebo do jiného pracovněprávního vztahu** (např. do služebního poměru)
- kdo si neobstará práci sám, může se o ní ucházet za pomoci **úřadu práce**. Kromě úřadů práce mohou zprostředkovávat zaměstnání také tzv. **agentury práce**.

Právelem na zaměstnání se rozumí právo na:

- **zprostředkování pracovního uplatnění** ve vhodném zaměstnání
- **rekvalifikaci** nezbytnou k pracovnímu uplatnění
- hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání



3 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním zaměstnání rozumíme zejména vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, ale také poradenskou a informační činnost.

Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí.

3.1 Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím úřadu práce

- úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky; mezinárodní smlouva může jejich činnost rozšířit i mimo území České republiky
- úřady práce zprostředkovávají zaměstnání podle právních předpisů Evropské unie upravujících volný pohyb osob v rámci Evropských společenství
- **zprostředkování** zaměstnání prostřednictvím úřadu práce **je bezplatné**
- úřady práce vedou **evidenci uchazečů o zaměstnání** a **evidenci volných pracovních míst**
- uchazeč je povinen k součinnosti s úřadem práce, který mu nabízí vhodná volná pracovní místa
- uchazeč může být vyřazen z evidence z důvodů uvedených v zákoně o zaměstnanosti (např. jestliže bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání), ztrácí tak nárok na hmotné zabezpečení a může být znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání až po uplynutí 3 měsíců, v některých případech po 6 měsících

3.2 Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentury práce

- **agentury práce** jsou právnické a fyzické osoby, které zprostředkovávají zaměstnání na základě povolení od generálního ředitelství Úřadu práce ČR
- agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky
- agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání **bezplatně nebo za úplatu**
- ve prospěch agentury práce jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci

3.3 Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci

3.3.1 Nárok na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci

- **nárok na podporu v nezaměstnanosti** má uchazeč o zaměstnání, který
 - a) vykonával v rozhodném období (2 roky před zařazením do evidence) zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost v délce alespoň 12 měsíců
 - b) požádal úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti
 - c) není poživatelem starobního důchodu
- nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek nebo příspěvek za službu, a tento příspěvek je vyšší než by byla podpora



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



PrimMat Soukromá střední škola
podnikatelská, s. r. o.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá ani uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem
- do doby předchozího zaměstnání se započítává i **náhradní doba zaměstnání**. Za náhradní dobu zaměstnání se považuje například doba
 - a) přípravy osoby se zdravotním postižením k práci
 - b) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně
 - c) osobní péče o dítě ve věku do 4 let
 - d) osobní péče o fyzické osoby závislé na pomoci jiné fyzické osoby
- **nárok na podporu při rekvalifikaci** má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a není poživitelem starobního důchodu

Poznámka.

Rekvalifikace je změna dosavadní kvalifikace, která vyžaduje získání nových znalostí a dovedností. Způsob a doba rekvalifikace se určuje s přihlédnutím k tomu, aby byla co nejúčelněji využita i dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání.

- rekvalifikace se uskutečňuje **na základě písemné dohody** uzavřené mezi uchazečem a úřadem práce. Obdobné dohody o rekvalifikaci uzavírají také zaměstnavatelé se svými zaměstnanci v zájmu jejich nového pracovního uplatnění.
- **podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace**
- **podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání po podpůrní dobu**. Podpůrní doba činí u uchazeče o zaměstnání
 - a) do 50 let věku 5 měsíců
 - b) od 50 do 55 let věku 8 měsíců
 - c) nad 55 let věku 11 měsíců
- uchazeči o zaměstnání, kterému přísluší podle jiných právních předpisů z posledního zaměstnání odstupné, se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného

3.3.2 Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

- **výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku**, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn v jeho posledním zaměstnání v rozhodném období
- výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci u uchazeče o zaměstnání, který naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc
- **procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.**
- maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti



- maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci
- podpora v nezaměstnanosti se uchazeči stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbyvající podpůrní dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu, jestliže
 - a) splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání
 - b) bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu
 - c) nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ
- podpora při rekvalifikaci se uchazeči o zaměstnání v případech uvedených v předchozím odstavci stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci
- podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci se vyplácí v české měně, převodem na platební účet určený uchazečem o zaměstnání, nebo v hotovosti, anebo využitím platební funkce karty sociálních systémů, a to podle rozhodnutí uchazeče o zaměstnání. Způsob výplaty určuje příjemce dávky. Výše dávky se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.
- podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci jsou splatné pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci

4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce
- osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni
- úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby

4.1 Pracovní rehabilitace

- osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, kterou zabezpečuje úřad práce nebo jiná pověřená PO nebo FO ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky
- pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené
- pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti



4.2 Chráněné pracovní místo

- **chráněné pracovní místo (CHPM)** je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek.
- Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost
- Úřad práce může na zřízené chráněné pracovní místo poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Dohodu je možno uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa.
- výše příspěvku se určuje násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku
- vyšší průměrné mzdy vyhlásí ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů
- příspěvky se poskytují pouze tehdy, pokud zaměstnavatelé nemají nedoplatky vůči státu
- v následující tabulce je maximální výše příspěvků, a to vždy na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením:

	osoba se zdravotním postižením	osoba s těžším zdravotním postižením
příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa	8x	12x
10 a více chráněných pracovních míst	10x	14x
roční příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo	48 000 Kč	48 000 Kč

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na CHPM

- zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů
- příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč



5 Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky.

Zaměstnavatelé mohou získávat cizince na volná pracovní místa, která nelze obsadit jinak, jestliže předem Úřadu práce oznámí a projednají s ní záměr zaměstnávat cizince, včetně jejich počtu, druhu práce, kterou budou vykonávat, a předpokládané doby výkonu práce.

Předchozí oznámení a projednání záměru zaměstnávat cizince se nevyžaduje v případě zaměstnavatele, který hodlá zaměstnávat cizince

- a) kterému je vydáváno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce
- b) u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje
- c) který žádá o prodloužení povolení k zaměstnání
- d) který bude zaměstnán jako držitel zelené karty nebo modré karty

5.1 Informační povinnost zaměstnavatele

Nastoupí-li jakýkoliv cizinec (včetně občanů EU a jejich rodinných příslušníků) do zaměstnání v České republice, je zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat Úřad práce nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat Úřad práce o veškerých změnách údajů, o ukončení zaměstnávání cizinců a dokonce i o jejich nenastoupení do práce, a to do 10 kalendářních dnů.

5.2 Povolení k zaměstnání cizince

- 1) Cizinec může být zaměstnáván jen tehdy, má-li **platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu** na území České republiky nebo je-li držitelem zelené karty.
- 2) O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně Úřad práce zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele.
- 3) Povolení k zaměstnání může vydat Úřad práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání povolení se přihlíží k situaci na trhu práce.
- 4) Povolení se vydává nejdéle na dobu 2 let. Platnost povolení k zaměstnání může Úřad práce cizinci na jeho žádost prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu 2 let.
- 5) Povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, že cizinec bude sezónním zaměstnancem zaměstnáváním činnostmi závislými na střídání ročních období, avšak nejdéle na dobu 6 měsíců v kalendářním roce, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními na území České republiky uplyne doba nejméně 6 měsíců.
- 6) Splnění podmínek uvedených v odst. 3 se nevyžaduje při vydání povolení k zaměstnání cizinci
 - a) který bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), avšak na dobu nejdéle jednoho roku
 - b) do 26 let věku zaměstnáváného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež
 - c) který je duchovním církve nebo náboženské společnosti registrované v České republice



- d) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, jíž je Česká republika vázána
 - e) kterému bylo uděleno vízum nebo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu
- 7) Povolení k zaměstnání nebo zelená karta se nevyžaduje například u cizince
- a) s povoleným trvalým pobytem
 - b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky, pokud je zaručena vzájemnost
 - c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana
 - d) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, jíž je Česká republika vázána
 - e) který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci
 - f) zaměstnávaného v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem
 - g) akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků
 - h) který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání
 - i) který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu
 - j) který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci

6 Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte

6.1 Základní podmínky

Dítětem se pro účely zákona o zaměstnanosti rozumí fyzická osoba

- a) mladší 15 let
- b) starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení

Dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti, pokud je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání či docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj.

Za činnost dítěte se nepovažuje

- a) zájmová kulturní činnost v amatérských souborech a základních uměleckých školách
- b) vystupování na uměleckých a kulturních akcích pořádaných školou, školským zařízením nebo ústavem sociální péče
- c) činnost konaná v rámci výchovy a vzdělávání ve školách a školských zařízeních v souladu se vzdělávacími programy
- d) účast na uměleckých a sportovních soutěžích, pokud nejde o činnosti za odměnu
- e) činnost konaná v rámci mimoškolní výchovy a při ostatních nekomerčních zájmových aktivitách, která není vykonávána za odměnu



Provozovatel činnosti je povinen zajistit

- a) soustavný dohled způsobilou osobou v době dohodnuté pro činnost dítěte, případně i při dopravě na ni, pokud ho nevykonává zákonný zástupce
- b) vhodné podmínky odpovídající charakteru činnosti, kterou bude dítě vykonávat

6.2 Povolování výkonu činnosti dítěte

O povolení výkonu činnosti dítěte rozhoduje Úřad práce na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte, do jejíž péče bylo dítě svěřeno rozhodnutím soudu.

Pro účely povolení se považuje za činnost

- a) uměleckou a kulturní vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční
- b) reklamní provádění úkonů v reklamě a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu
- c) sportovní provádění sportovních výkonů na veřejnosti

V povolení Úřad práce stanoví rozsah a podmínky pro výkon činnosti upravující rozvrh činnosti a odpočinku v závislosti na rozsahu a druhu činnosti, způsob zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti a minimální požadavky na zajištění vhodných pracovních podmínek k výkonu činnosti.

Povolit dítěti výkon činnosti lze nejdéle na dobu 12 měsíců, nejdéle však do doby, do které je fyzická osoba považována za dítě. Bude-li vykonávat dítě činnost u více provozovatelů, vydává se samostatné povolení k výkonu činnosti u každého provozovatele.

Obsah a časové vymezení povolení

Dítě může činnost vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost, a to nejdéle

- a) 2 hodiny denně u dítěte, které ještě neplní povinnou školní docházku; max. 10 hodin za týden
- b) 2 hodiny ve vyučovací den a 12 hodin týdně pro činnost vykonávanou během období školního vyučování mimo hodiny školní výuky; za jeden den max. 7 hodin
- c) 7 hodin denně pro činnost vykonávanou v období školních prázdnin, přičemž celková délka výkonu činnosti za týden nesmí přesáhnout 35 hodin týdně

Doba odpočinku musí být stanovena v rozsahu nejméně dvakrát 15 minut a jednou 45 minut, pokud má dítě vykonávat činnost v rozsahu 4 a půl hodiny denně a více. Tato doba odpočinku se do doby výkonu činnosti nezapočítává.

Vykonává-li dítě činnost pro více provozovatelů činnosti, doby těchto činností se sčítají.

Dítě nesmí činnost vykonávat v noci, tj. mezi 22. a 6. hodinou.

Dítě musí mít po skončení výkonu denní činnosti nepřetržitý odpočinek nejméně v délce 14 hodin. Pokud vykonává činnost po sobě jdoucích kalendářních dnů, nesmí vykonávat činnost nejméně v následujících 2 po sobě jdoucích kalendářních dnech. V kalendářním týdnu nesmí dítě činnost vykonávat alespoň 2 kalendářní dny.

Úřad práce může prodloužit platnost povolení na dobu nezbytně nutnou k dokončení činnosti dítěte, nejdéle na dobu 2 měsíců. O povolení je možno žádat opakovaně.



7 Smluvní strany pracovněprávních vztahů

1. **individuální pracovní právo** - upravuje pracovní vztahy jednotlivých zaměstnanců
2. **kolektivní pracovní právo** - upravuje vztahy mezi zaměstnaneckými odborovými orgány a jednotlivými zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů

Smluvními stranami individuálních pracovněprávních vztahů jsou **zaměstnavatelé a zaměstnanci**.

7.1 Zaměstnavatelé

- jsou jimi **osoby právnické i osoby fyzické**
- fyzická osoba nemusí být podnikatelem, aby mohla být zaměstnavatelem (např. manželé zaměstnávají pomocníci v domácnosti nebo vychovatelku svých dětí)
- každý zaměstnavatel může zaměstnávat jakýkoli počet zaměstnanců

7.2 Zaměstnanci

- zaměstnancem může být pouze **fyzická osoba, která dosáhla věku 15 let**. Den nástupu do práce však nesmí předcházet dni ukončení povinné školní docházky.
- mladistvý zaměstnanec, který nedosáhl věku 18 let nemůže se zaměstnavatelem platně uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti
- do zaměstnání **může být přijat i zaměstnanec, kterého soud zbavil způsobilosti k právním úkonům** nebo mu byla tato způsobilost soudem omezena. V jednáních o jeho pracovních vztazích ho zastupuje opatrovník ustanovený soudem.

8 Pracovní poměr

8.1 Vymezení pracovního poměru

Všechny vztahy, které se řídí normami pracovního práva, se nazývají **pracovněprávní vztahy**. Nejvýznamnějším pracovněprávním vztahem je **pracovní poměr**. Z obsahu pracovního poměru je nejdůležitější na jedné straně právo zaměstnavatele dávat příkazy k práci a jeho povinnost platit za práci mzdu, na druhé straně povinnost zaměstnance osobně konat uloženou práci a jeho právo na mzdu a na ochranu zdraví při práci.

8.1.1 Druhy pracovních poměrů

1. podle délky pracovní doby

- a) pracovní poměr na plnou pracovní dobu
- b) pracovní poměr na kratší pracovní dobu

2. podle doby ukončení

- a) pracovní poměr na dobu neurčitou
- b) pracovní poměr na dobu určitou



3. podle vzájemných vztahů dvou nebo více pracovních poměrů jednoho zaměstnance

- a) **hlavní a vedlejší pracovní poměr** - u jednoho zaměstnavatele má pracovník hlavní pracovní poměr na plnou pracovní dobu a kromě toho ještě pracuje pro jiného zaměstnavatele ve vedlejším pracovním poměru na kratší pracovní dobu
- b) **souběžné pracovní poměry** - zaměstnanec má u dvou nebo více zaměstnavatelů pracovní poměry na kratší dobu; tyto pracovní poměry jsou rovnocenné
- c) **vedlejší činnost** - zaměstnanec vedle svého pracovního poměru vykonává po této práci pro téhož zaměstnavatele ještě jinou práci (např. účetní po své práci v účtárně ještě uklízí)

8.2 Vznik pracovního poměru

1. **pracovní smlouvou** – nejčastěji; vznik pracovního poměru nastává dnem, který je ve smlouvě ujednán jako den nástupu do práce
2. **jmenováním** - vedoucí pracovníci (např. ředitelé); jsou jmenováni tím, komu přímo podléhají. Pracovní poměr vzniká dnem, který je uveden jako den nástupu do funkce.
3. **volbou** – poslanci, vedoucí funkcionáři družstva; zvolená osoba reprezentuje zájmy těch, kteří ho zvolili. Pracovní poměr vzniká dnem, kterým počíná volební období.

Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

8.3 Pracovní smlouva

- musí mít písemnou formu, každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení
- pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce
- **povinné náležitosti pracovní smlouvy:**
 - druh práce
 - místo výkonu
 - den nástupu
- **další ujednání v pracovní smlouvě (nepovinné):**
 - jestli se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou (pokud není ve smlouvě uvedeno, jde automaticky o pracovní smlouvu na dobu neurčitou). **Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou** mezi týmiž smluvními stranami **nesmí přesáhnout 3 roky** (může být opakována nejvýše dvakrát).
 - zkušební doba - musí být ve smlouvě písemně sjednána, jinak žádná zkušební doba není
 - maximální délka je **3 měsíce**, u vedoucích zaměstnanců **6 měsíců**

8.4 Změny pracovního poměru

- **jakékoliv ujednání z obsahu pracovní smlouvy lze změnit dohodou účastníků smlouvy**, dohodnutá změna musí být provedena písemně



8.4.1 Převedení na jinou práci

- zákoník práce umožňuje ze **závažných důvodů i jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele o převedení zaměstnance** bez jeho souhlasu **na jinou práci** (např. z důvodu odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků)
- **rozlišují se důvody, kdy zaměstnanec musí být převeden** vždycky, když se takový důvod vyskytne, **od důvodů, kdy může být převeden** podle rozhodnutí svého zaměstnavatele, který v těchto případech jedná podle svého uvážení

Zaměstnavatel musí převést zaměstnance na jinou práci například v těchto případech:

- a) jestliže zaměstnanec *podle lékařského posudku dlouhodobě ztratil způsobilost* konat dosavadní práci
- b) koná-li **těhotná žena nebo matka dítěte** mladšího než 9 měsíců práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání
- c) je-li to nutné podle lékařského posudku **v zájmu ochrany zdraví** jiných osob **před přenosnými nemocemi** (před bacilonosiči)
- d) jestliže to vyžaduje výkon pravomocného rozhodnutí soudu (např. trest zákazu činnosti)

Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci v těchto případech:

- a) zaměstnanec dostal výpověď z pracovního poměru proto, že nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce, nebo proto, že porušil pracovní kázeň
- b) proti zaměstnanci bylo **zahájeno trestní řízení** pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů
- c) zaměstnanec **dočasně ztratil předpoklady** pro výkon sjednané práce (nejdéle na 30 dní v roce)

8.4.2 Přeložení na jiné místo výkonu práce a dočasné přidělení

- přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba, dočasné přidělení znamená přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli
- **v žádném případě nelze** zaměstnance bez jeho souhlasu **přeložit** k výkonu práce **do jiného místa** nebo přidělit k jinému zaměstnavateli

8.5 Skončení pracovního poměru

Přehled právních skutečností, jimiž se ukončuje a zaniká pracovní poměr:

1. Právní úkony

- a) **dvoustranné** - dohoda
- b) **jednostranné** - výpověď
 - okamžité zrušení
 - zrušení ve zkušební době

2. Události

- uplynutí dohodnuté doby
- skončení dohodnutých prací
- úmrtí zaměstnance



8.5.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

- je nutný souhlas obou stran
- uzavírá se písemně
- jestliže o to zaměstnanec požádá, musí v ní být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru

8.5.2 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

- ze strany zaměstnance i zaměstnavatele; nemusí se uvádět důvody
- musí být provedeno písemně, pracovní poměr končí dnem doručení zrušení (není-li v něm uveden den pozdější)

8.5.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

- tento způsob ukončení pracovního poměru se používá jen výjimečně
- takto ukončit pracovní poměr může zaměstnavatel i zaměstnanec
- musí se provést písemně, řádně odůvodnit podle zákona a doručit druhé straně, jinak je neplatné
- **ze strany zaměstnavatele**
 - zaměstnanec porušil své povinnosti zvláště hrubým způsobem
 - zaměstnanec byl odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok (nejméně 6 měsíců spáchal-li čin při plnění pracovních úkolů)
- **ze strany zaměstnance**
 - podle lékařského posudku nemůže déle konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel ho nepřevedl do 15 dnů na jinou vhodnou práci
 - zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu do 15 dnů po uplynutí její splatnosti

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné.

8.5.4 Výpověď

- jednostranný právní akt; musí být dána písemně a doručena druhé straně, jinak je neplatná
- výpovědní doba je nejméně 2 měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.
- **ze strany zaměstnance** - může být dána z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu
- **ze strany zaměstnavatele** - pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce → např. ruší-li se nebo přemísťuje zaměstnavatel, stane-li se zaměstnanec nadbytečný z důvodů organizačních změn, ztráta zdravotní způsobilosti, nesplnění kvalifikačních předpokladů pro řádný výkon práce, nespokojivé pracovní výsledky

Výpověď nelze dát zaměstnanci:

- pracovně neschopnému na nemocenské
- při výkonu vojenského cvičení
- uvolněnému pro výkon veřejné funkce
- v době těhotenství, mateřské a rodičovské dovolené
- pracujícímu v noci, je-li lékařem uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci



8.5.5 Hromadné propouštění

Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědi daných zaměstnavatelem nejméně

- a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců
- c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců

8.5.6 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

- pracovní poměr končí uplynutím doby
- jde-li o dobu konání určitých prací (např. sklizeň ovoce), 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, jeho pracovní poměr se tím ze zákona mění v pracovní poměr na dobu neurčitou

8.5.7 Pracovní posudky, potvrzení, odstupné

Pracovní posudek

- vydává se na žádost zaměstnance
- zaměstnavatel je povinen jej vydat do 15 dnů, ale ne dříve než v době dvou měsíců před skončením pracovního poměru zaměstnance

Potvrzení o zaměstnání

- jeho vydání zaměstnanci je povinné
- vydává se při skončení pracovního poměru a obvykle obsahuje:
 - druh zaměstnání
 - dobu zaměstnání
 - průměrný výdělek
 - prováděné srážky ze mzdy

Odstupné

Pokud dostane zaměstnanec výpověď, protože se zaměstnavatel nebo jeho část ruší nebo se přemísťuje jinam anebo z důvodu nadbytečnosti, má nárok na odstupné ve výši:

- **jednonásobku jeho průměrného výdělku**, trval-li jeho pracovní poměr méně než 1 rok
- **dvojnásobku jeho průměrného výdělku**, trval-li jeho pracovní poměr 1 rok až 2 roky
- **trojnásobku jeho průměrného výdělku**, trval-li jeho pracovní poměr alespoň 2 roky

Pokud dostane zaměstnanec výpověď proto, že nesmí podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, přísluší mu odstupné ve výši nejméně **dvanáctinásobku průměrného výdělku**.



9 Práce konané mimo pracovní poměr

9.1 Vymezení práce konané mimo pracovní poměr

- jsou to **práce malého rozsahu**, popř. **práce nepravidelné a práce příležitostného charakteru**
- místo pracovních smluv se v takových případech uzavírají **dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**
- na tyto právní vztahy se nevztahují některá ustanovení zákoníku práce (např. o pracovní době, o době odpočinku)

9.2 Dohoda o provedení práce

- maximálně 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele
- musí být písemná
- vhodná zejména pro krátkodobé brigády
- odměna bývá splatná po dokončení a odevzdání práce
- nevzniká povinnost platit sociální a zdravotní pojištění, pokud odměna nedosáhne 10 000 Kč měsíčně
- povinnost hradit daň z příjmu

9.3 Dohoda o pracovní činnosti

- práce nesmí svým rozsahem převýšit v průměru 1/2 stanovené týdenní pracovní doby
- musí být písemná
- odměna za vykonanou práci bývá splatná ve výplatních termínech pro výplatu mezd
- lze ji uzavřít na dobu určitou nebo neurčitou
- obě strany ji mohou vypovědět i bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou (není-li dohodnuto jinak)
- nevzniká povinnost platit sociální a zdravotní pojištění, pokud odměna nedosáhne 2 500 Kč měsíčně

10 Pracovní doba a doba odpočinku

10.1 Pracovní doba

- pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen pracovat pro zaměstnavatele
- činí **40 hodin týdně**
- **u zaměstnanců mladších než 18 let** nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit **8 hodin**
- pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. **Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.**
- zákon umožňuje používání tzv. **pružné pracovní doby**, při které si zaměstnanec podle stanovených zásad a v určeném časovém rozmezí sám zvolí počátek a konec své směny



10.2 Přestávka v práci

- zaměstnavatel je povinen po 6 hodinách (u mladistvých po 4,5 hodinách) nepřetržitě práce poskytnout **přestávku v práci** v délce nejméně 30 minut
- byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut
- přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby
- poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby

10.3 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

- zaměstnanec musí mít nepřetržitý **odpočinek mezi dvěma směnami alespoň 12 hodin**
- **odpočinek mezi dvěma směnami může být zkrácen až na 8 hodin zaměstnanci staršímu 18 let** za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku (např. u přesčasů, v zemědělství, při poskytování služeb obyvatelstvu, u naléhavých opravných prací)

10.4 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

- zaměstnanci musí být poskytnut **nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin, mladistvému zaměstnanci alespoň 48 hodin**
- jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle
- ve stejných případech jako u nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let tak, že **doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin**. Podmínkou je, že zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.
- jestliže to je dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že bude tento odpočinek za období 3 týdnů činit celkem alespoň 105 hodin nebo za období 6 týdnů při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin

10.5 Práce přesčas

- práci přesčas je možné konat jen výjimečně
- nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než **8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce**
- další práci přesčas lze dohodnout u zaměstnanců ve zdravotnictví. Tato práce přesčas pak nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, a v případě zaměstnanců poskytovatele zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně.

10.6 Práce v noci

- noční práce je práce v době mezi 22. a 6. hodinou



11 Dovolená

- zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší **dovolená za kalendářní rok**, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku
- poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.
- **během dovolené zaměstnanec pobírá průměrnou mzdu**
- výměra dovolené činí nejméně **4 týdny v kalendářním roce**
- dovolená zaměstnanců státu, územních samosprávných celků, státních fondů, příspěvkových organizací a státních škol činí **5 týdnů v kalendářním roce**
- dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí **8 týdnů v kalendářním roce**
- zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, přísluší **dovolená za odpracované dny** v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce
- zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol a zaměstnanec, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší **dodatková dovolená v délce 1 týdne**. Pracuje-li zaměstnanec za těchto podmínek jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené
- dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo
- poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku
- určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem
- zaměstnavatel může zaměstnance ze závažných provozních důvodů odvolat z dovolené nebo mu změnit dobu čerpání dovolené, musí mu však nahradit náklady, které mu tím vznikly
- čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpал v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody
- zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru. Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.
- dovolená může být zaměstnanci krácena. Nejčastěji se tak děje v případě omluvitelné dlouhodobé nepřítomnosti v práci (např. nemoc). Za prvních 100 takto zameškaných dnů se dovolená krátí o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 dnů rovněž o jednu dvanáctinu.
- krátí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), může mu dovolenou krátit o 1 až 3 dny



12 Odměňování práce

- za vykonanou práci náleží zaměstnanci **mzda, plat** nebo **odměna z dohody**. Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížných pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

12.1 Mzda

- mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci

12.1.1 Naturální mzda

- nepeněžní složka mzdy, kterou tvoří zboží a služby vyprodukované zaměstnavatelem
- zaměstnavatel ji může poskytnout jen se souhlasem zaměstnance
- zaměstnavatel má povinnost vyplatit zaměstnanci v penězích alespoň minimální mzdu
- jako naturální mzda nesmí být poskytovány lihoviny, tabákové výrobky nebo jiné návykové látky

12.1.2 Minimální mzda

- je to nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu
- určuje ji vláda svým nařízením
- činí nejméně **8 000 Kč za měsíc** nebo **48,10 Kč za hodinu**

12.1.3 Příplatky ke mzdě

- mzda nebo náhradní volno za práci přesčas
- mzda nebo náhradní volno za svátek
- příplatek za noční práci
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- příplatek za práci v sobotu a v neděli
- zaměstnanci mají zákonný nárok na tyto příplatky, konkrétní pravidla pro jejich přiznání uvádí zákoník práce

12.2 Plat

- plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je
 - a) stát
 - b) územní samosprávný celek
 - c) státní fond
 - d) příspěvková organizace
 - e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona
- zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen
- platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních
- zařazení prací do platových tříd a výši platových tarifů určuje vláda svým nařízením



12.2.1 Příplatky k platu

- příplatek za vedení
- příplatek za noční práci
- příplatek za práci v sobotu a neděli
- plat nebo náhradní volno za práci přesčas
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- zvláštní příplatek
- příplatek za rozdělenou směnu
- osobní příplatek
- příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah
- specializační příplatek pedagogického pracovníka
- odměna
- cílová odměna
- plat nebo náhradní volno za práci ve svátek
- odměna za pracovní pohotovost
- zaměstnanci mají zákonný nárok na tyto příplatky, konkrétní pravidla pro jejich přiznání uvádí zákoník práce

12.4 Společná ustanovení o mzdě a platu

- mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku
- mzdu nebo plat je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplácet v zákonných penězích
- mzda nebo plat se zaokrouhlují na celé koruny směrem nahoru
- mzda nebo plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty
- na základě dohody se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy nebo platu zaplatit částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu
- při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách
- jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela nebo partnera zaměstnance



13 Náhrada mzdy při překážkách v práci

- výkon práce někdy znemožňují závažné překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy

13.1 Překážky v práci na straně zaměstnance

- **důležité osobní překážky** (např. vlastní svatba, úmrtí rodinného příslušníka, narození dítěte manželce)
- **překážky z důvodu obecného zájmu** (např. výkon funkce člena orgánu odborové organizace, darování krve, účast na školení)

13.2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele

- prostoje zaviněné zaměstnavatelem a jiné závažné provozní překážky (např. přerušení dodávky elektrické energie)

14 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- soubor předpisů o BOZP tvoří **ustanovení zákoníku práce a mnoho předpisů technické povahy** (např. technologické postupy a předpisy o obsluze strojů a zařízení)

14.1 Povinnosti zaměstnavatelů v rámci BOZP

- zřizovat, udržovat a zlepšovat ochranná zařízení
- poskytovat zaměstnancům bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky (např. pracovní oděv a obuv, rukavice a brýle) a mycí, čistící a dezinfekční prostředky
- seznamovat zaměstnance s bezpečnostními předpisy
- zjišťovat a odstraňovat příčiny pracovních úrazů a nemocí z povolání
- dbát na to, aby zdraví zaměstnanců nebylo ohrožováno kouřením na pracovištích

14.2 Povinnosti zaměstnanců v rámci BOZP

- dodržovat předpisy o BOZP
- používat ochranné pracovní prostředky
- dodržovat zákaz kouření na pracovištích
- účastnit se školení a výcviku v zájmu bezpečnosti práce
- podrobit se zkouškám a stanoveným lékařským prohlídkám
- oznamovat svému zaměstnavateli závady na pracovištích

Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž je přesvědčen, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví.

Nad stavem BOZP v podnicích vykonávají kontrolu **odborové orgány**. Náklady s tím spojené hradí stát. Státní odborný dozor vykonávají **inspektoráty bezpečnosti práce**, jimž je nadřízen Český úřad bezpečnosti práce.



15 Pracovní podmínky žen

- rovnoprávnost mužů a žen vyžaduje jejich stejné možnosti uplatnění v práci. Právní normy však také respektují biologické rozdíly mezi ženami a muži a faktické postavení žen v rodinách (zpravidla se více podílejí na péči o domácnost, rodinu a výchovu dětí), a proto upravují podmínky pro zaměstnávání žen.
- **zákazy zaměstnávat ženy** se týkají především **namáhavých fyzických prací** (např. těžba nerostů, ražení tunelů a štol)
- **těhotné ženy** nesmí pracovat přesčas a nesmí být bez svého souhlasu vysílány na pracovní cesty
- **ženě pečující o dítě** nelze naříditi práci přesčas
- v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě má žena nárok na **mateřskou dovolenou 28 týdnů**
- **rodičovská dovolená** se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci po narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají. Ne však déle než **do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.**

16 Pracovní podmínky mladistvých

- zaměstnavatelé jsou povinni mladistvým upravit pracovní podmínky, **zaměstnanci mladší 16 let mohou pracovat jen 30 hodin týdně**
- mladistvým ve věku od 15 do 18 let jsou zakázány práce:
 - **ve zvlášť těžkých podmínkách** (např. práce pod zemí)
 - **nepřiměřené, nebezpečné nebo zdraví škodlivé (vzhledem k jejich věku)**
- s mladistvými zaměstnanci nesmějí být uzavírány **dohody o hmotné odpovědnosti** za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování (uzavírají je např. skladníci a pokladníci)
- zaměstnavatelé **nesmějí zaměstnávat mladistvé prací přesčas a prací v noci**

17 Odpovědnost za způsobenou škodu

17.1 Odpovědnost zaměstnance

- **zaměstnanec je odpovědný za každou škodu, kterou způsobí, kromě škody vyplývající z hospodářského rizika** (např. z chybného odhadu očekávané poptávky) a **škod vzniklých při odvrácení hrozící škody**

17.1.1 Obecná odpovědnost za škodu

- každý zaměstnanec má obecnou odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavateli **zaviněným porušením povinnosti** při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s jejich plněním
- **zaměstnavatel musí prokázat zaměstnancovu vinu**
- jestliže zaměstnanec způsobil škodu **úmyslně nebo v opilosti** nebo pod vlivem jiné návykové látky, je povinen **nahradiť celou skutečnou škodu** v plné výši
- jestliže zaměstnanec zavinil škodu z **nedbalosti**, **náhrada nesmí přesáhnout čtyřapůlnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku**



17.1.2 Zvláštní druhy odpovědnosti za škodu

- **Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách (hmotná odpovědnost)** - má zaměstnanec, s nímž zaměstnavatel uzavřel písemnou dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které musí zaměstnanec vyúčtovat. Těmito hodnotami mohou být peníze, zboží, palivo apod. Zaměstnavatel není povinen dokazovat vinu, ale pouze škodu. Škoda se uhrazuje v plném rozsahu.
- **Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů** - má zaměstnanec za věci (např. za pracovní pomůcky), které mu zaměstnavatel svěřil na základě písemného potvrzení. Zaměstnanec uhrazuje jejich zůstatkovou cenu. Zaměstnavatel není povinen dokázat mu vinu.
- **Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody** - má zaměstnanec, který vědomě neupozornil vedoucího na hrozící škodu ani proti ní nezakročil

17.2 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

17.2.1 Obecná odpovědnost za škodu

- zaměstnavatel má obecnou odpovědnost za škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním, jestliže škoda byla způsobena **zaměstnavatelovým porušením právní povinnosti nebo úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti a občanského soužití** (např. tehdy, když zaměstnanec dostal neprávem výpověď)

17.2.2 Zvláštní druhy odpovědnosti za škodu

- **Odpovědnost za škodu při pracovním úrazu nebo při nemoci z povolání**
 - má zaměstnavatel i v případě, kdy neporušil žádnou povinnost vyplývající z předpisů o zajištění BOZP
 - nemoc z povolání je nemoc uvedená v předpisech o sociálním zabezpečení (v seznamu nemocí z povolání), jestliže vznikla za podmínek tam uvedených
 - zaměstnavatel se zcela zbaví odpovědnosti za pracovní úraz nebo za nemoc z povolání důkazem, že jedinou příčinou bylo zaměstnancovo zaviněné porušení předpisů o BOZP nebo zaměstnancova opilost, popř. jeho zneužití jiných návykových látek, a že zaměstnavatel nemohl škodě na zdraví zabránit
 - stejnými důkazy a navíc ještě důkazem, že zaměstnanec sice neporušil předpisy, ale jednal lehkomyšlně, se zaměstnavatel může zbavit odpovědnosti zčásti, když zaměstnancovo zaviněné jednání bylo pouze jednou z příčin
 - za pracovní úraz nebo nemoc z povolání se zaměstnanci poskytuje náhrada, která zahrnuje tyto čtyři složky:
 - náhradu za ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti, popř. i po jejím skončení
 - náhradu za bolest (bolestné) a za ztížení společenského uplatnění
 - náhradu účelně vynaložených nákladů na léčení
 - náhradu věcné škody, např. za zničený oděv

- při úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je zaměstnavatel povinen poskytnout náhradu účelně vynaložených nákladů na léčení, náhradu přiměřených nákladů na pohřeb, náhradu nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhradu věcné škody
- každý zaměstnavatel je podle zákona povinně pojištěn pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zaměstnance, jestliže zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance
- **Odpovědnost za škodu na odložených věcech** - má zaměstnavatel v těch případech, kdy zaměstnanec tyto věci odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle odkládají. Za věci, které zaměstnanci obvykle do zaměstnání nenosí (klenoty, cennosti, větší částky peněz) a které zaměstnavatel od zaměstnance nepřevzal do zvláštní úschovy, je odpovědnost zaměstnavatele omezena do částky 10 000 Kč. Nárok na náhradu škody na odložených věcech zaniká, jestliže zaměstnanec neuvědomí zaměstnavatele o vzniklé škodě bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl.
- **Odpovědnost zaměstnavatele při odvrácení škody** - vztahuje se na případy, kdy zaměstnanec utrpěl věcnou škodu nebo vynaložil účelné náklady, když odvracel nebezpečí hrozící zaměstnavateli a počínal si způsobem přiměřeným okolnostem



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ