Otázka: Pracovní právo

Předmět: Základy společenských věd

Přidal(a): Martin

Pracovní právo

- Zákon číslo 262/2006 Sb. Zákoník práce

Subjekty:

- **Zaměstnanec:** je to FO která se zavázala k výkonu závislé práce v základně pracovně právním vztahu, zaměstnána může být osoba která dovršila věku 15 – ti let a splnila povinnou školní docházku
- **Zaměstnavatel:** FO či PO která zaměstnává zaměstnance a je povinna mu zaplatit odpovídající finanční ohodnocení

Funkce pracovního práva je:

- **Ochranná:** chrání zaměstnance před zaměstnavateli, aby je nezneužíval (podmínky v práci, podmínky pro ukončení smlouvy, ochranná bezpečnostní opatření v podniku)
- **Organizační:** kolik dostaneme peněz za naší práci, kolik hodin můžeme odpracovat, jak má zaměstnavatel organizovat naší práci (co si může a nemůže dovolit)

Druhy pracovních poměrů:

- **1) podle délky pracovní doby:** plný anebo zkrácený PP
- **2) podle doby ukončení:** na dobu určitou nebo na dobu neurčitou
- **3) podle místa výkonu:** v sídle zaměstnavatele nebo z domova (mohou být i kombinované)

Postup k uzavření pracovního poměru

- **1)** zjistíme si nabídku práce (internet, úřad práce, daná firma, personální agentury)
- **2)** pokud si vybereme firmu zašleme jí životopis a motivační dopis
- **3)** projdeme výběrovým řízením
- **4)** uzavření pracovní smlouvy (musí být podepsána do dne nástupu do práce a před dnem nástupu do práce musí být provedena lékařská prohlídka u firemního lékaře)

Pracovní smlouva

- Náležitosti ze zákona **č. 89/2012 Sb.**
- Název smlouvy
- Subjekt smlouvy
- Datum podpisu
- Podpisy

Základní náležitosti pracovní smlouvy ze zákona **č. 262/2006 Sb.**

Jakákoliv náležitost zde chybí pracovní smlouva je neplatná

1) druh a náplň práce: vymezení druhu práce určuje hranice práva zaměstnavatele přidělovat práci v rámci druhu sjednaného v pracovní smlouvě ale i povinnost takovou práci přidělovat (př: výkon práce asistentky ředitele, učitele, mechanika), konkrétní pracovní náplň nebývá součástí obsahu pracovní smlouvy ale píše se do přílohy, která se nazývá „náplň práce“

2) místo výkonu práce: musí být určité např. konkrétní adresa firmy, obec či pobočka

zaměstnavatele

3) den nástupu do práce: pracovní poměr vzniká dnem který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (např. 1.9), nezáleží na tom kdy byla smlouva podepsána, pokud zaměstnanec nenastoupí do práce a neomluví se do týdne má zaměstnavatel možnost odstoupit od smlouvy (smlouva nenabyde účinnosti) (i zaměstnanec může odstoupit od smlouvy)

Doplňkové náležitosti:

- **1) mzdové ohodnocení:** peněžní prostředky které dostaneme za vykonanou práci (mzda v soukromém sektoru a plat ve veřejném), záleží, zda je napsaná ve smlouvě nebo v příloze (pokud je zapsané v příloze tak jí zaměstnavatel může měnit) ¨
- **2) ujednání o trvání pracovní doby:**
  - Na dobu určitou: maximálně 9 let, musí být napsáno jakým datumem končí
  - Na dobu neurčitou
- **3) ujednání o kratší pracovní době:** základní je 40 hodin za týden
- **4) ujednání o vyslaní na služební cesty:** pokud máme ve smlouvě napsáno, že musíme jezdit na služební cesty musíme ne jí jet (omlouvá nemoc nebo nepokoje v zemi)
- **5) zkušební doba:** doba kdy si zaměstnanec vyzkouší pozici a zaměstnavatel si vyzkouší jeho kvalitu, maximálně 3 měsíce (u vedoucích pracovníků 6 měsíců)
- **6) konkurenční doložka:** př: v automobilovém průmyslu
- **7) odchodné**

Odměňování

- Za vykonanou práci zaměstnanci nepřísluší mzda, plat nebo odměna dle pracovní smlouvy

Mzda

- peněžní plnění nebo plnění peněžní hodnoty (v soukromém sektoru)

Plat:

- peněžní plnění poskytované za práci zaměstnanci (ve veřejném sektoru), odvíjí se podle platových tabulek
- **Hrubá mzda x plat:** peněžní prostředky které zaměstnanec dostane za práci, skládá se z několika složek:
    - **1, Základní mzda:** uvedená v pracovní smlouvě

Dělí se na:

- **Časovou:** mzdová forma při níž je výsledek pracovníka závislý na množství odpracovaného času
- **Úkolovou:** mzdová forma na níž ke výsledek závislý na počtu jednotek vykonané práce (určitý počet vyrobených kusů)
- **Podílovou:**
- **Kombinovaná:** nesmí být časová, úkolová ani podílová

- **Příplatky:** jsou stanoveny v zadané práci
    - **Nárokové:** zaměstnavatel ji musí dostat (přesčas, svátky, noční, víkendy, ztížené pracovní podmínky)
    - **Nenárokové:** nemáme na ně vždycky právo ve smlouvě
- **Odměny:** částka kterou zaměstnanec dostane za práci která byla provedena k spokojenosti zaměstnavatele, jsou zapsány ve mzdovém výměru
- **Dovolená:**
- **Náhrada mzdy:** když jsme nemocní nebo ošetřujeme člena rodiny (vyplácí se od 4 do 14 dne poté vyplácí OSSZ, u ošetřování od prvního dne)
- **Odstupné:** další plnění – peněžní částka kterou zaměstnanec dostane, pokud s ním ukončí zaměstnavatel poměr (zrušení pobočky, nadbytečnost, pracovní úraz -> nemůže už dále vykonávat dále danou práci)

Čistá mzda

- Peněžní prostředky, které zaměstnanec dostane na účet
- Vypočítává se z hrubé mzdy odečtením sociálního a zdravotního, daň, atd…

Minimální mzda

- Nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu při týdenní pracovní době
- 40 hodin/týden (262/2006 Sb. § 111), výši minimální mzdy určuje vláda, a to vládním nařízením
- Základní sazba pro rok 2019 je 13 350 kč, na hodinu skoro 80 kč
- Je to hrubá mzda
- Do minimální mzdy se nezapočítává: všechny příplatky, odstupné

Zaručená mzda

- Nejnižší úroveň mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, jsou odstupňovány podle složitosti a namáhavosti vykonaných prací zařazeny do 8 skupin
    - Skupina – má minimální mzdu (13 500 Kč)
    - Skupina

Splatnost mzdy

- Měla by být splacena do 15. dne od ukončení měsíce (pokud ve smlouvě neuvedeme jinak) pokud je 15 den víkend musí být peníze vyplaceny před ním
- Zaměstnavatel nám musí vydat výplatní pásku (zde vidíme i zbývající dny dovolené)

Odstupné

- Jednostranné peněžní prostředek vydán když nedobrovolně musíme podat výpověď v práci (rušení pobočky, nadbytečnost, zranění)

Násobek průměrného výdělku / Délka trvání pracovního poměru

- 1x / Méně než rok
- 2x / 1 až 2 roky
- 3x / 2 a více let

- Pokud se stane pracovní úraz a mi nadále nemůžeme vykonávat danou práci tak dostaneme 12 násobek průměrného platu
- Platí se to ve výplatním termínu

Zápočtový list

- Dokument který vydává zaměstnanec zaměstnanci při ukončení PP (je zde zaznamenaná doba od kdy do kdy tu pracoval, příjmy, důvod ukončení PP, jaké prováděl srážky ze mzdy)
- Musíme ho obdržet nejpozději do výplatního termínu

Pracovní smlouvy a dohody

1) Dohoda o provedení práce (DPP)

- 300 hodin v roce u jednoho zaměstnavatele
- Pokud měsíční odměna nepřesáhne 10.000 Kč měsíčně, zaměstnanec z výdělku odvádí pouze daň, ale zdravotní a sociální pojištění se mu nestrhává. Kdo pracuje na DPP, nemá obvykle nárok na dovolenou.
- Nárok na cestovní náhrady vzniká jen tehdy, když je sjednaný v dohodě.

2) Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

- Sjednaný rozsah práce nesmí překročit 20 hodin týdně
- Pojištění se odvádí až z odměn od 2500 Kč měsíčně. Z odměn, které nepřesáhnou 2499 Kč měsíčně, se zdravotní ani sociální pojištění neodvádí
- Hodinová výše odměny z dohody o provedení práce nebo z dohody o pracovní činnosti nesmí být nižší, než vychází z minimální mzdy
- Dobu trvání dohody můžeme ve smlouvě výslovně omezit nebo může vyplynout z povahy prací. Jinak je dohoda uzavřena na dobu neurčitou
- Jednostranně může být dohoda zrušena i bez uvedení důvodu, a to s 15denní výpovědní

dobou. Okamžitě může být zrušena jen v případech, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr

Pracovní doba a doba odpočinku

1) Pracovní doba

- Pracovní doba je čas, po kterou je zaměstnanec povinen pro svého zaměstnavatele vykonávat práci
- Délka pracovní doby činí obecně nejvýše 40 hodin týdně. Zvláštním způsobem je upravena délka týdenní pracovní doby u zaměstnanců, kteří pracují v náročnějších pracovních režimech (např. v podzemí při těžbě uhlí, rud, v důlní výstavbě apod.), zákoník práce snižuje délku týdenní pracovní doby na 37,5 hodiny
- Režimy – dvousměnný, třísměnný, nepřetržený
- pokud o zkrácení pracovní doby požádá těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který pečuje o dítě mladší 15 let nebo o závislou osobu, zaměstnavatel musí jejich požadavku vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody
- **Pracovní doba a druh práce mladistvých –** U zaměstnanců mladších 18 let je povolena pracovní doba 30 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin. Zaměstnavatel je povinen poskytnout mladistvému zaměstnanci přestávku na jídlo a odpočinek nejpozději po 4,5 hodinách výkonu práce. Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnávat prací přesčas a prací v noci.

2) Doba odpočinku

- Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.
- může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku (v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas, v zemědělství, při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména: ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních, atd...)
- Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v

týdnu, a svátky
- Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.
- 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
- Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby

Dovolená

- Veřejný sektor – 25 dní (5 týdnů)
- Soukromí sektor – 20 dní (4 týdny)
- Učitelé – 40 dní (8 týdnů)
- Dovolenou určuje zaměstnavatel
- Jedna dovolené musí mít minimálně 10 dní
- 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

Překážky v práci

- Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti

1) Na straně ZL

- Prostoje – dočasné, (nehoda, která nedovolí provozovat práci) (porucha na stoji – ZL je povinen nahradit mzdu ve výši 80 %), (přidělení na jinou práci, náhrada mzdy 100 %)
- Přerušení práce pro věrnostní vlivy či živelné pohromy – náhrada mzdy min 60%

2) Na straně ZC

- Vyšetření či ošetření – pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu
- Pracovně lékařská prohlídka – hradí ji ZL
- Přerušení dopravního provozu či zpoždění – bez nároku na náhradu mzdy, pracovní volno bez nároku na náhradu
- Svatba – nárok na 2 dny volna, 1 den je zaplacený, rodiče mají jeden den placený děti mají taky nárok na volno ale bez náhrady mzdy
- Narození dítěte – odvoz do nemocnice – placený, volno – neplacené, volno dostaneme v každém případě
- Úmrtí – dítě a manžel mají nárok na 2 dny placeného volna, 1 den volna na pohřeb – neplacené, sourozenci a rodiče mají jeden neplacený den
- Doprovod k lékaři – máme nárok na volno s náhradou mzdy
- Vyhledávaní nového zaměstnání – 0,5 dnů/týdně ve výpovědní době, pokud dá výpověď sám nemá nárok na náhradu, pokud dostane výpověď má ho proplacené