Otázka: Pracovní právo

Předmět: Základy společenských věd

Přidal(a): zuza

Zákoník práce (zákon č.262/2006Sb)

Pracovně právní vztah

- Vztahy vznikající při výkonu závislé pracovní činnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou vztahy pracovně právními.

Účastníci pracovněprávních vztahů

- **Zaměstnanec:**
  - způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti vzniká dosažením 15 let věku a splněním povinné školní docházky..
- **Zaměstnavatel :**
  - je fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.
- Ústní dohodou – ne
- Notářským zápisem – ne

Jak vzniká pracovní poměr? Označte správný z uvedených výroků.

- a) Uzavřením pracovní smlouvy
- b) Dnem nástupu

Které údaje musí, a které může obsahovat pracovní smlouva ?

- Pracovní smlouva musí obsahovat
  - – druh práce, který má vykonávat zaměstnanec pro zaměstnavatele
  - – místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána
  - – dnem nástupu do práce (odkdy dokdy)
  - – písemně ve dvou kopií
- Pracovní smlouva může obsahovat
  - – délka pracovní doby
  - – třídu platovou
  - – kvalifikaci

Pracovní doba, doba odpočinku, pracovní podmínky, pracovněprávní ochrana.

- Pracovní doba je doba po kterou je zaměstnanec povinen vykonávat práci a v níž je na pracovišti připraven k výkonu práce.
- 300 hod. za kalendářní rok – **přesčasy**

Délka pracovní doby je stanovena týdně na

- 40 hodin 38,5 hodin 37,5 hodiny
- 1.směnný 2.směnný 3.směnný

Které zákony upravují pracovní poměr

- Zákoník práce
- Obchodní zákoník
- Občanský zákoník

- (Živnostenský zákoník ???)

Přestávka v práci

- Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 5. hodinách přestávku nejméně 30.minut (u mladistvých nejdéle po 4,5. hodinách)
- Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami musí být alespoň 12.hodin
- Nepřetržitý odpočinek v týdnu
- V době po sobě jdoucích 7.kalendářních dnů musí mít zaměstnanec nepřetržitý odpočinek alespoň v délce 35 hodin (u mladistvého 48.hodin)

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

- **Zaměstnavatel je** povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu mzdu (plat), vytvářet mu podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat podmínky stanovené právním předpisem, pracovní smlouvou či vnitřním předpisem.

- **Zaměstnanec je** povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy v rozvržené pracovní době a dodržovat podmínky stanovené právním předpisem, pracovní smlouvou či vnitřním předpisem.

Změny v průběhu pracovního poměru

- Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změnu pracovní smlouvy je nutné provést písemně.
- Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v zákoně.
- Mzda – zaměstnanci
- Plat – státní zaměstnanci

Převedení na jinou práci Zaměstnavatel je povinen převést

zaměstnance na jinou práci :

- Pozbyl li zaměstnanec podle **lékařského posudku** způsobilost dlouhodobě konat dosavadní práci
- Jestliže je to třeba podle **rozhodnutí soudu nebo správního orgánu**
- Požádá li o to **těhotná zaměstnankyně**

Převedení na jinou práci

Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v 52 písm. f) a g),

- -c) nadbytečnost
- -g) závažné porušení povinnosti
- -f) neodpovídajícím výsledkům
- Bylo li proti němu zahájeno trestní řízení pro podezření ze spáchání trestné činnosti při výkonu povolání
- Pozbyl li zaměstnanec předpoklady konat práci
- Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

Pracovní poměr lze ukončit těmito zákonnými způsoby :

- Dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- Výpovědí uzavřené pracovní smlouvy
- Okamžitým zrušením pracovního poměru
- Ve zkušební době
- Odchodem do důchodu, úmrtím zaměstnance
- Uplynutím sjednané doby
- Cvičení : pokuste se napsat výpověď z pracovního poměru.

Výpověď

- Výpovědí může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec.
- Zaměstnavatel však pouze z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce.
- Zaměstnanec může dát výpověď bez udání důvodu.

Vyhledejte sami důvody, které mohou být důvodem pro výpověď ze strany zaměstnavatele.

Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může zaměstnanci dát výpověď pouze z důvodů uvedených v § 52 ZP a to:

- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti nejvyšší přípustné expozice,
- ruší li se zaměstnavatel nebo přemisťuje
- stane li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o snižování počtu zaměstnanců
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce

Výpovědní doba

- Výpovědní doba činí 2.měsíce a začíná běžet 1.den měsíce následujícího po podání výpovědi.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnancem

- **Zaměstnanec** může pracovní poměr zrušit okamžitě jestliže :
- Nemůže z rozhodnutí lékařského orgánu konat dále práci bez ohrožení svého zdraví
- Zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu do 15.dnů po termínu její splatnosti Zaměstnavatelem
- **Zaměstnavatel** může pracovní poměr zrušit okamžitě jestliže :
- Zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin
- Zaměstnanec porušil povinnosti vztahující se k výkonu práce zvlášť hrubým způsobem

Ukončení pracovního poměru dohodou

- Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.

Mzda

Mzda není výplata, ale odměna zaměstnanci za vykonanou

práci. U státních zaměstnanců se mzda nazývá platem.

Mzda, plat

- Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda.
- Mzda je peněžité či naturální plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za provedenou práci
- Pokud je tímto zaměstnavatelem stát a jeho složky, územní samosprávný celek, příspěvková organizace či školská právnická osoba pak se nazývá platem

Určení mzdy

- Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě, vnitřním předpisem (směrnice o mzdě), nebo

platovým výměrem.

Zaručená mzda

- Zaručenou mzdou je mzda nebo plat na kterou zaměstnanci vzniklo právo na základě zákona.
- Nejnižší zaručenou mzdou je minimální mzda.(stanovuje se vládním nařízením).

Cvičení : vyhledejte s použitím internetu aktuální výši minimální mzdy.

Hrubá a čistá mzda, superhrubá mzda

Hrubá mzda se určí jako součet všech složek mzdy, na které

má zaměstnanec ve sledovaném období nárok.

Čistá mzda se určí z hrubé mzdy po odečtení těchto odvodů :

-záloha na daň z příjmu fyzických osob

-sociální pojištění

-zdravotní pojištění

Superhrubá mzda = součet hrubé mzdy zaměstnance + pojistné

na sociální a zdravotní pojištění, které je povinen hradit

za zaměstnance zaměstnavatel.

Formy mzdy

fixní časová úkolová

Složky mzdy

Nárokové Nenárokové

-základní mzda – prémie

-nárokové příplatky – odměny

Zákonem stanovené příplatky

- Za práci přesčas (nejméně 25%) průměrné mzdy pokud nebylo čerpáno náhradní volno
- Za práci ve svátek (100% průměrného výdělku) pokud nebylo čerpáno náhradní volno
- Za práci v noci (nejméně 10% průměrného výdělku)
- Za práci v sobotu a v neděli (nejméně 10% průměrného výdělku)
- Za práci ve stíženém pracovním prostředí (stanoví vláda svým nařízením)

Dovolená na zotavenou

Zaměstnanci vzniká nárok na :

a) Dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část

nebo

b) Dovolenou za odpracované dny

Dovolená za kalendářní rok

- Zaměstnanci, který odpracoval alespoň 60 dnů přísluší dovolená za kalendářní rok v rozsahu 4 týdnů, nebo její poměrná část.
- Jak velká poměrná část dovolené přísluší zaměstnanci, který nastoupil do zaměstnání 1.9.a pracoval do konce roku?

Výpočet :

D = n x 20/12 kde n = počet odpracovaných měsíců v roce

D = 4 x 20 /12 = 80/12 = 6,6 dnů zaokrouhleno 6,5 dne

Péče o zaměstnance, pracovní podmínky

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům podmínky pro výkon práce tím že,

- – zřizují, udržují a zlepšují zařízení pro zaměstnance
- – zlepšují vzhled pracovišť
- – vytvářejí podmínky pro uspokojování kulturních a rekreačních potřeb zaměstnanců
- – zajišťují pracovně lékařskou péči

Ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí. Těhotné zaměstnankyně a ženy pečující o dítě mladší 8 let nesmějí být vysílány (bez souhlasu) na služební cestu. Pracovní podmínky žen.

Mladiství nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé(vzhledem k jejich anatomickým,fyziologickým a psychickým zvláštnostem). Pracovní podmínky mladistvých Mladiství zaměstnanci nesmějí zaměstnáváni pracemi pod zemí. Mladiství zaměstnanci nesmějí pracovat přesčas a v noci.

Odpovědnost za škodu a bezdůvodné obohacení

- Každý zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, na majetku, na přírodě a životním prostředí.

Obecná odpovědnost

- Každý zaměstnanec odpovídá za škodu, kterou způsobil porušením právní povinnosti
- Každý zaměstnanec, který převzal věc (pracovní prostředek) k výkonu povolání, odpovídá za její poškození či ztrátu

Způsob a rozsah náhrady škody

- Hradí se skutečná škoda
- Škoda se hradí v penězích, nebo uvedením do předešlého stavu
- Při určení výše škody se vychází z ceny v době poškození

Škoda na zdraví

- Při škodě na zdraví se odškodňují bolesti poškozeného a ztížení jeho společenského uplatnění
- Hradí se účelně vynaložené náklady na léčení

Neoprávněné obohacení

- Kdo se na úkor jiného bezdůvodně obohatí, musí obohacení vydat.
- Bezdůvodným obohacením je prospěch získaný plněním bez právního důvodu.
- Za bezdůvodné obohacení se nepovažuje plnění ze hry nebo sázky uzavřené mezi fyzickými osobami !

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci •

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům bezpečnost a ochranu zdraví při práci s ohledem na rizika ohrožení jejich života a zdraví.

- Zaměstnavatel musí vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí.
- Zaměstnavatel musí přijímat preventivní opatření předcházející rizikům úrazu a poškození zdraví a soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a zjišťovat jejich příčiny a zdroje.
- Zaměstnavatel nesmí připustit aby zaměstnanec vykonával zakázané práce.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Povinnosti zaměstnavatele

- Informovat zaměstnance o kategorii práce a zajistit jim potřebné pokyny o bezpečnosti práce a ochraně zdraví
- Zajistit školení o právních předpisech bezpečnosti práce

Povinnosti zaměstnance

- zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost,o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání při práci.
- účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem
- podrobit se preventivním prohlídkám
- dodržovat právní předpisy a pokyny

Právo na informace

- Zaměstnanci v pracovněprávním vztahu mají právo na informace.
- Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, jestliže u něj nepůsobí odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
- Pokud takoví zástupci jsou, musí informovat zaměstnance o obsahu a závěrech jednání se zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel je povinen . . .

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím vývoji
- činnosti zaměstnavatele, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních
- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a uskutečněných změnách
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace
- nabídce volných pracovních míst
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

Novinky pracovního práva platné od 1.1.2012- odstupné

- Podle nové právní účinné od 1. 1. 2012, přísluší zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem, nebo dohodou (iniciovanou zaměstnavatelem) odstupné ve výši nejméně:
    - jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
    - dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
    - trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Novinky platné od 1.1.2010 – pracovní poměr na dobu určitou

- Dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nebude podle nově formulovaného ust. § 39 zákoníku práce možné sjednat na dobu přesahující 3 roky, přičemž tato doba bude moci být ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou opakovaně sjednána nebo pracovní poměr na dobu určitou prodloužen (za opakování pracovního poměru na dobu určitou se bude považovat rovněž i jeho prodloužení) nejvýše dvakrát (celkem tedy může být sjednána doba určitá mezi tímtéž zaměstnancem a tímtéž zaměstnavatelem třikrát za sebou).