Otázka: Právní normy, právní vztahy, pracovní právo

Předmět: Právo/Společenské vědy

Přidal(a): JC

Právní normy

Pracovní právo tvoří soubor pracovních norem, které upravují 3 oblasti:

- **individuální pracovní právo** – právní normy upravují pracovní poměr zaměstnanců a vztahy vznikající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
- **kolektivní pracovní právo** – právní vztahy mezi zaměstnavateli a subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců (odborové organizace, rady zaměstnanců)
- **právní úprava zaměstnanosti** – regulace vztahů, vznikajících při realizaci práva občana na zaměstnání

Právní vztahy

= společenské vztahy, které jsou regulovány (upraveny) právními normami, kterými se účastníci těchto vztahů mají řídit

- společenské vztahy upravené právní normou
- vzájemná práva a povinnosti
- při porušování hrozí sankce

Rozbor:

I. účastníci

- fyzická (přirozená) i právnická (uměle vytvořená) osoba
- podmínkou je právní subjektivita
- fyzické osoby

a) způsobilost mít práva a povinnosti

- vzniká narozením a zaniká úmrtím nebo prohlášením za mrtvého
- nelze omezit, je dána tím, že jsme člověkem
- máme právo vlastnit majetek, ale tato způsobilost nás ještě neopravňuje s ním nakládat
- nasciturus – majetek je odkázán ještě nenarozenému dítěti

b) způsobilost k právním úkonům

- vzniká v plné míře až zletilostí; lze udělit dříve soudem (sňatek od 16 let), ale ne ve všech oblastech
- právo zakládat, měnit, resp. rušit své právní vztahy
- lze soudně omezit nebo jí člověka úplně zbavit
- v ČR jí přibližně 30 000 lidí zbaveno a 1 000 má tuto způsobilost omezenou

právnické osoby

- organizační struktura
- jednají za ně osoby fyzické (orgány, zástupci) – právní zodpovědnost
- musí být registrovány
- zanikají rozpuštěním, vymazáním z evidence
- zaměření na hospodářskou činnost (př. s.r.o.) nebo mimo ni (př. škola)

II. obsah

- vzájemná práva a povinnosti plynoucí z právního vztahu

III. předmět (objekt)

- k čemu právní vztah směřuje
- př. nabytí vlastnictví

Pracovní právo

Pracovní právo je odvětví práva, které se zabývá vztahy vznikajícími při práci – vznik nebo zánik pracovního poměru, pracovní spory – ale jen tehdy, když se jedná o vztah nadřízenosti a podřízenosti

Pracovní zákoník upravuje především pracovní poměr, čili vztah úplatný, vykonávaný za mzdu

Zaměstnanec je fyzická osoba, která může vykonávat závislou práci, a je natolik vyspělá, že může nabývat práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. V českém právu tyto podmínky v zásadě dosáhne patnáctiletý člověk.

Zaměstnavatel je fyzická či právnická osoba, která zaměstnává alespoň jednu osobu v pracovněprávním vztahu.

Pracovní poměr – způsoby vzniku:

1) pracovní smlouvou (podpisem)

2) jmenováním (významní řídící místo) / volby (starosta, senátor)

Podstatné náležitosti:

1) druh práce (co)

2) místo výkonu práce (kde)

3) den nástupu do práce (kdy)

4) zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně

Další náležitosti:

sjednání mzdy (včetně splatnosti a způsobu vyplácení, stanovení pracovní doby*, ujednání o dovolené atd.)

* *není uvedeno -> pracovní poměr na dobu neurčitou*

Dohoda o provedení práce:

- rozsah práce do 300 hodin/kalendářní rok
- zaměstnanec může mít dohodu u více zaměstnavatelů, s každým maximálně 300 hodin/kalendářní rok
- uzavřena písemně, jedno vyhotovení dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci
- nepřesáhne-li v měsíci výše vyplacené odměny částku kč 10 000,-, neplatí zaměstnanec ani zaměstnavatel zdravotní ani sociální pojištění
- pracovní doba trvá nejdéle 40 hodin týdně (8 hod /den), 42 a půl hodiny týdně práci
- x netýká se, když pracujete podle časové mzdy a pokud pracujete s úkolem
- práce vykonávaná nad tuto dobu je prací přesčas a náleží za ni příplatek nebo náhradní volno
- noční práce je vykonávaná mezi 22.00 a 6.00 hodinou a náleží za ni rovněž příplatek
- přestávka je poskytována povinně (ve většině případů) po 6 hodinách nepřetržité práce
- přestávka je určena na jídlo a oddech a trvá nejméně 30 minut
- přestávky se nezapočítávají do pracovní doby

Dohoda o pracovní činnosti:

- rozsah práce do ½ týdenní pracovní doby
- uzavřena písemně, jedno vyhotovení vydá zaměstnavatel zaměstnanci
- uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá
- odvádí se sociální a zdravotní pojištění

Zkušební doba

- délka do 3 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, u vedoucího zaměstnance do 6 měsíců
- nemůže být dodatečně prodlužována
- lze sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce
- sjednána písemně

Pracovní poměr – ukončení

1. uplynutím doby, na kterou byl sjednán
2. dohodou
3. výpovědí zaměstnance či zaměstnavatele
4. (zrušením ve zkušební době)
5. zaměstnanec požádá o důchod a ukončí pracovní smlouvu
6. na dobu neurčitou: když se něco stane à zanikne (zaměstnanec – fyz. os. zemře x zaměstnavatel právnická os. bankrot / sloučením s jinou organizací / zánikem x vznikem nové organizace)

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

- jediný dvoustranný pracovněprávní úkon
- ujednání mezi stranami, že pracovní poměr zaniká a ke kterému dni končí
- s udáním důvodu / bez udání důvodu
- písemná forma, každá ze smluvních stran obdrží jedno vyhotovení

Výpověď

- výpovědí může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec
- podána písemně a doručena druhému účastníku
- zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu uvedeného v zákoníku práce
- zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu

Výpověď od zaměstnavatele:

- musí mít důvod (špatné pracovní výsledky, porušování pracovní kázně)
- v případě nadbytečnosti zaměstnance, při reorganizaci nebo zániku podniku, zaměstnanci náleží odstupné podle délky zaměstnání, maximálně ve výši trojnásobku měsíční mzdy

Výpověď od zaměstnance:

- z jakéhokoliv důvodu / bez udání důvodu

Odstupné

a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, trval-li pracovní poměr u zaměstnavatele méně než 1 rok,

b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, trval-li pracovní poměr u zaměstnavatele alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, trval-li pracovní poměr u zaměstnavatele alespoň 2 roky

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

- lze z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu
- musí být provedeno písemně
- pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení

Mzda přísluší zaměstnanci za vykonanou práci v soukromé (podnikatelské) sféře.

Plat v rozpočtovém (státním, veřejném, nepodnikatelském) sektoru.

Dovolená zaměstnance:

- smlouva o poměru na dobu určitou / neurčitou
- základní délka dovolené jsou 4 týdny (20 dnů)
- nárok na dovolenou vzniká po odpracování 60 dnů
- v pracovní či kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu může být dovolená prodloužena
- dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, a to nejlépe v daném kalendářním roce, popř. do 30. 6. následujícího roku
- zaměstnanec (pokud neurčí zaměstnavatel) může dovolenou ohlásit sám, ale min. 14 dnů předem

Stávka – ze strany zaměstnanců

Výluka – zastavení práce zaměstnavatelem

- časová mzda – odměněn za počet odpracovaných hodin
- úkolová mzda – odměněn za splněné úkoly (tvůrčí, řídící,...)

Můžeme v zaměstnání skončit z hodiny na hodinu?

- pokud má smlouvu na dobu neurčitou – výpověď z pracovní kázně -> ano
- ostatní případy: 3 měsíční výpovědní lhůta / dohoda