

**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 porušení 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
- jednájí 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 řídicí 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 1/2 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 a 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, řídicí,...)



### **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