

# Obecný úvod do právní problematiky

Text k modulu– část 3.

Pracovní právo

Autor: JUDr. Eva Karhanová-Horynová.




INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



# Pracovní právo – vybrané kapitoly

## Obsah:

1. Úvod do problematiky pracovního práva - pojem, prameny, předmět, pracovněprávní vztahy
  2. Základní zásady pracovněprávních vztahů
  3. Pracovní poměr - pojem, účastníci, vznik, změna
  4. Skončení pracovního poměru
  5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
  6. Pracovní doba
  7. Odměňování
  8. Překážky v práci - na straně zaměstnance, na straně zaměstnavatele
  9. Dovolená
  10. Zvláštní pracovní podmínky
  11. Náhrada škody v pracovním právu
  12. Právní úprava zaměstnanosti v ČR
- 



# 1. Úvod do problematiky pracovního práva


## Pracovní právo - samostatné právní odvětví

### Prameny pracovního práva:

- Listina základních práva a svobod
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů - základní pramen úpravy (dále jen ZP)
- Nařízení vlády, vyhlášky ministerstev, kolektivní smlouvy, vnitřní předpisy



### Předmět úpravy ZP:

- úprava právních vztahů vznikajících při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli
  - úprava právních vztahů kolektivní povahy
  - úprava některých právních vztahů před vznikem pracovněprávních vztahů
  - zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství
- 



# Pracovněprávní vztah:

Právem upravený společenský vztah, který vzniká při výkonu závislé práce mezi subjekty pracovního procesu.

## SUBJEKTY pracovněprávních vztahů:

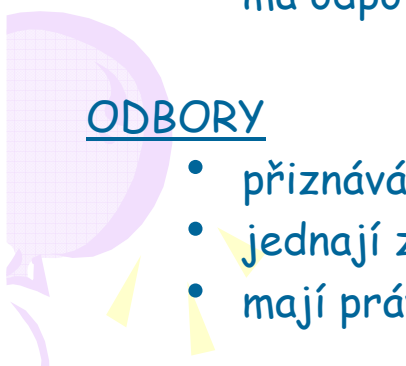
### ZAMĚSTNANEC

- pouze fyzická osoba, která má pracovněprávní subjektivitu - od 15 let
- (pracovní poměr může vzniknout až po ukončení školní povinné docházky)
- výjimka - uzavření dohody o hmotné odpovědnosti až po dosažení 18 let věku

### ZAMĚSTNAVATEL

- právnická / fyzická osoba
- zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu
- vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem
- má odpovědnost z těchto vztahů

### ODBORY

- přiznává se jim postavení účastníka pracovněprávních vztahů
  - jednájí za zaměstnance v pracovněprávních vztazích
  - mají právo kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv
- 

## 2. Základní zásady pracovněprávních vztahů

### Zaměstnavatel:

1. Zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance.
2. Musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a zdržet se jakékoli diskriminace.
3. Musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu za stejnou práci stejné hodnoty.
4. Musí poskytovat zaměstnancům informace a plnit povinnosti projednání.
5. Musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.
6. Nesmí zaměstnanci ukládat peněžité postihy, ani je od něho požadovat (nevztahuje se na náhradu škod).
7. Nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, mimo konkurenční doložky a srážek z příjmu.
8. Může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu k jiné právnické nebo fyzické osobě jen na základě ujednání s agenturou práce (§ 2 odst. 5 ZP), s výjimkou případů prohlubování a zvyšování kvalifikace.

## 2. Základní zásady pracovněprávních vztahů

### Zaměstnavatel:

POVINNOST ROVNÉHO ZACHÁZENÍ - je povinností zaměstnavatele a znamená, že zaměstnavatel ve vztahu ke všem zaměstnancům musí totožné případy posuzovat podle stejných zásad a bez zvýhodňování zaměstnanců (oblast pracovních podmínek, odměňování za práci, poskytování jiných peněžitých plnění, odborná příprava, příležitosti dosažení funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání).

DISKRIMINACE - jakákoliv je v pracovněprávních vztazích zakázána. Zákaz principu diskriminace neplatí - z pracovní činnosti vyplývá důvod pro rozdílné zacházení (jde o podstatný a rozhodující požadavek pro výkon určité pracovní činnosti).

### Diskriminace zahrnuje:

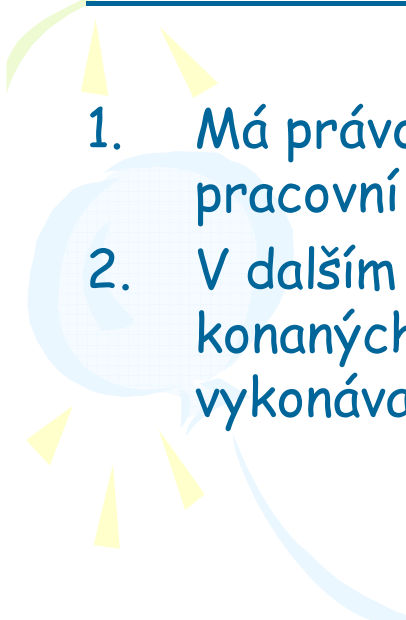
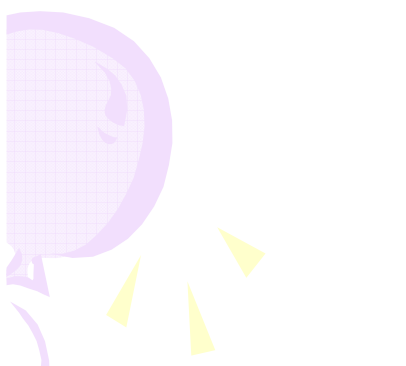
- přímá/nepřímá diskriminace
- obtěžování
- sexuální obtěžování
- pronásledování
- pokyn /navádění k diskriminaci

Cítí-li se zaměstnanec poškozený ve svých právech - může se ochrany práv domáhat soudní cestou (úprava v občanském soudním řádě - ust. § 133a OSŘ - diskriminační důvody) - důkazní břemeno je v těchto případech na zaměstnavateli.



## 2. Základní zásady pracovněprávních vztahů

### Zaměstnanec

- 
1. Má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.
  2. V dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.
- 

# 3. Pracovní poměr

## Postup před vznikem pracovního poměru:

- zaměstnavatel je před vznikem pracovního poměru oprávněn od fyzické osoby požadovat pouze údaje, které bezprostředně souvisejí se vznikem pracovního poměru.
- je povinen seznámit uchazeče s právy a povinnostmi, které by vyplynuly z případně uzavřeného pracovního poměru.
- pokud to stanoví zvláštní předpis, pak zaměstnavatel uchazeči zajistí vstupní lékařskou prohlídku.

## Vznik pracovního poměru - formy

Pouze na základě důvodů stanovených v ZP

- uzavřením pracovní smlouvy.
- jmenováním - výjimečně, pouze v taxativně vymezených případech stanovených ZP.

Dříve ještě bylo možné volbou.



# 3. Pracovní poměr

## Pracovní poměr založený na základě pracovní smlouvy:

- jde o dvoustranný právní úkon (subjekty se shodnou na uzavření prac. pom.)
- základem je pracovní smlouva v písemné formě

## Pracovní smlouva:

- písemná forma v souladu se zákoníkem práce
- podstatné/povinné náležitosti (pokud by některá chyběla = neplatnost sm.)
  - DRUH PRÁCE
  - MÍSTO VÝKONU PRÁCE - musí být sjednané určitě, aby tím nedocházelo k obcházení právních předpisů (např. pro možnost uplatnění nároků na cestovní náhrady)
  - DEN NÁSTUPU DO PRÁCE - tímto sjednaným dnem vzniká pracovní poměr. Vzniká i tehdy, pokud v tento den zaměstnanec fakticky do práce nenastoupí. Pokud brání zaměstnanci v nástupu do práce nějaká překážka, je povinen o tom zaměstnavatele uvědomit - pokud to neučiní, pak může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit - tím nastává situace, jako kdyby nikdy nebyla uzavřena.
- obvyklé náležitosti (takové, které se obvykle sjednávají, ale jejich absence není důvodem pro neplatnost pracovní smlouvy) - mzda/plat, zkušební doba, pracovní doba, ujednání o zvyšování kvalifikace.

# 3. Pracovní poměr

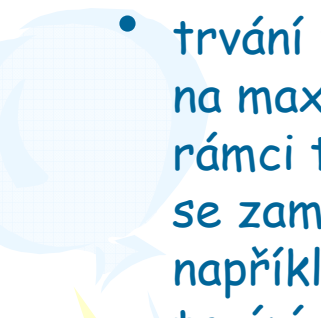

## Zkušební doba

- jedná se o období, v rámci kterého si zaměstnanec i zaměstnavatel mohou ověřit, jestli jim bude pracovní poměr vyhovovat a v případě, že jedné nebo druhé straně vyhovovat nebude, lze jej snadno rozvázat
- zákoník práce stanoví maximální lhůtu 3 měsíce (subjekty si mohou dohodnout kratší dobu)
- zkušební doba musí být sjednaná písemně - nejpozději v den nástupu do práce (tzn. že ji nelze sjednat dodatečně v průběhu již vzniklého pracovního poměru)
- nemůže být dodatečně prodloužována - výjimečné prodloužení vyplývá přímo ze zákona a je jím situace, kdy se zkušební doba prodlouží v důsledku překážek v práci, tj. o dobu, po kterou zaměstnanec nemohl ve zkušební době vykonávat práci (např. pracovní neschopnost).



# 3. Pracovní poměr

## Trvání pracovního poměru:

1. Na dobu neurčitou - tj. výslovně nebyla sjednaná doba trvání pracovního poměru
  2. Na dobu určitou
    - trvání pracovního mezi stejnými účastníky je možné sjednat celkem na maximální dobu trvání 2 let od dne vzniku pracovního poměru (v rámci tohoto pravidla je jedno, jestli na počátku uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr rovnou na dva roky nebo jej například do čtvrt roku prodlužuje - podstatné je, že celková délka trvání nesmí přesáhnout dobu dvou let)
    - další sjednání je možné jestliže po skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynulo alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží
- 
- 

# 3. Pracovní poměr

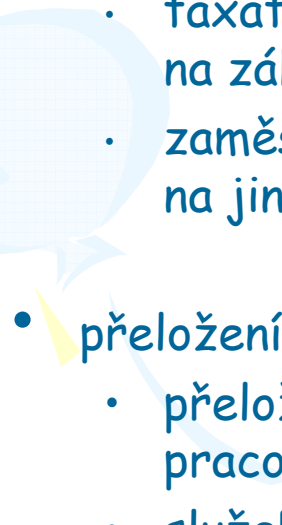

Výjimky: (Omezení PP se nevztahuje na případy, kdy dochází ke sjednání PP na dobu určitou)

- Některý jiný právní předpis než zákoník práce obsahuje zvláštní pravidlo pro uzavírání pracovní smlouvy na dobu určitou. Pro pracovní poměr akademických pracovníků lze nejen sjednat pracovní poměr na dobu určitou na dobu delší než dvou let, ale tento pracovní poměr lze sjednat opakovaně nebo prodlužovat na celkovou dobu delší než pět let - bez jakéhokoli omezení.
- Pracovní poměr skončí, ale později, nejdříve však po uplynutí doby alespoň šesti měsíců, zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřou nový pracovní poměr, pak se k délce předchozího či předchozích pracovních poměrů nepřihlíží a možnost uzavřít pracovní poměr na dobu určitou se počítá opět od nuly.
- Pracovní poměr založený z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance. Pracovní poměr se pak uzavírá na dobu trvání překážek v práci na straně zaměstnance, který je takto zastupován - zpravidla se uzavírají takové pracovní poměry na dobu nepřítomnosti zaměstnance z důvodu mateřské/ rodičovské dovolené nebo dlouhodobé pracovní neschopnosti jiného zaměstnance.
- Příklad, kdy jsou dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.



# 3. Pracovní poměr

## Změny pracovního poměru:

- převedení na jinou práci - jde o změnu druhu práce
  - Zákon upravuje převedení následovně:
    - taxativní výčet, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na základě jednostranného opatření
    - zaměstnavatel může ve výjimečných případech převést zaměstnance na jinou práci podle své úvahy a jednostranného rozhodnutí
  - přeložení, pracovní cesta - jde o změnu místa výkonu práce
    - přeložit jen s jeho souhlasem a pokud to nezbytně vyžaduje jeho pracovní potřeba
    - služební cesta - vyslání je možné jen na základě dohody
- 
- 

# 4. Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být ukončený pouze z důvodů stanovených zákoníkem práce.

## Způsoby skončení pracovního poměru:

### 1. Dohodou:

- dohoda o skončení PP ke sjednanému dni
- písemná forma (pod sankcí neplatnosti)
- není nutné uvádět důvody
- uvedení důvodů pro rozvázání PP - vždy, požaduje-li to zaměstnanec

### 2. Výpovědí:

- písemně a musí být prokazatelně doručena druhému účastníkovi - jinak je neplatná
- výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem - písemně
- výpovědí mohou skončit pracovní poměr zaměstnanec i zaměstnavatel,
- zaměstnanec - jakýkoliv důvod / bez udání důvodu
- zaměstnavatel - důvody taxativně stanovené zákoníkem práce - musí být následně konkretizovány, důvod výpovědi nemůže být dodatečně měněný
- oproti předcházející úpravě může zaměstnavatel již před doručením výpovědi nabídnout zaměstnanci jiné vhodné místo

# 4. Skončení pracovního poměru

Výpovědní důvody na straně zaměstnavatele podle zákoníku práce:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- přemístí-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti



# 4. Skončení pracovního poměru

## Pro nadbytečnost zaměstnance:

- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách

## Odstupné

- minimálně ve výši trojnásobku průměrné mzdy,
- v případě výpovědi z důvodu ustanovení § 52/písm d ZP
- vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se nedohodnou na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu
- považováno za zdanitelný příjem



# 4. Skončení pracovního poměru

## Hromadné propouštění:

Skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně

- deseti zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců
- 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců
- 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců
- 30 dnů před dáním výpovědí je třeba informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců i o:
  - důvodech hromadného propouštění
  - počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni
  - počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnání
  - době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit
  - hlediscích, podle, kterých se budou vybírat zaměstnanci, kteří mají být propuštěni
  - odstupném
- povinnost písemně informovat úřad práce o svém rozhodnutí o hromadném propouštění, o zahájení jednání s odborovou organizací
- pokud u zaměstnance nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti vůči každému zaměstnanci

# 4. Skončení pracovního poměru

## Z důvodu nevyhovujícího zdravotního stavu (§52, písmeno E)

- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci
- rozhodující je lékařský posudek o zdravotním stavu zaměstnance anebo rozhodnutí příslušného správního úřadu

## Nesplňování předpokladů a požadavků pro výkon sjednané práce

- požadavky určuje zaměstnavatel - ( např. jazyk. zkouška aj.)
- zaměstnavatel nejdříve musí zaměstnance písemně upozornit na neuspokojivé pracovní výsledky a poskytnout přiměřenou lhůtu k odstranění
- při neodstranění nedostatků v lhůtě, lze dát výpověď v průběhu 12 měsíců
- zaměstnanec mohl tyto předpoklady ztratit nebo je vůbec nesplňoval (např. řidičské oprávnění jako předpoklad pro výkon povolání řidiče)

# 4. Skončení pracovního poměru

Pro porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dřívější pojem pracovní kázeň)

Zákoník práce rozlišuje 3 typy intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů:

## méně závažné

- jde o soustavné méně závažné porušování povinností
- minimálně ve třech případech
- mezi jednotlivými porušeními je přiměřená časová souvislost
- písemné upozornění, v kterém je uvedeno upozornění na možnost výpovědi při dalším porušení povinnosti
- např. pozdní příchody

## závažné porušení povinností

- jde o vyšší intenzitu porušení (v praxi např. delší neomluvená absence, alkohol v pracovní době, svévolné opuštění pracoviště, aj.)
- zde se nevyžaduje, aby bylo provedeno upozornění
- lze dostat výpověď bez předchozího upozornění a bez předchozího porušení povinnosti

## porušení povinností zvláště hrubým způsobem

- v praxi - přijímání úplatků, ublížení na zdraví, krádež majetku zaměstnavatele, aj.

# 4. Skončení pracovního poměru

## Výpovědní lhůta:

stejná pro zaměstnavatele / zaměstnance:

- 2 měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce po doručení výpovědi a končí po uplynutí posledního dne příslušného kalendářního měsíce (až na výjimky)

## Zákaz výpovědi:

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnanci v ochranné době

## Ochrannou dobou se rozumí doba, kdy:

- zaměstnanec je uznaný dočasně práce neschopným
- je dlouhodobě uvolněný pro výkon veřejné funkce
- zaměstnankyně je těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou / zaměstnanec rodičovskou dovolenou
- zaměstnanec pracující v noci je uznaný nezpůsobilým pro noční práci
- výkon vojenského cvičení

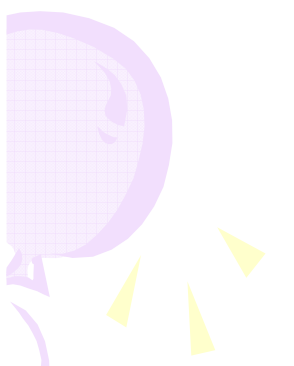


## 4. Skončení pracovního poměru

### 3. Okamžitým zrušením

- lze takto skončit pracovní poměr ze strany zaměstnance i zaměstnavatele
- pouze však z důvodů taxativně vymezených v zákoně

#### Zaměstnavatel - důvody:

- zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok
  - pravomocně odsouzený pro úmyslný trestný čin při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců
  - porušil-li povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem
- 



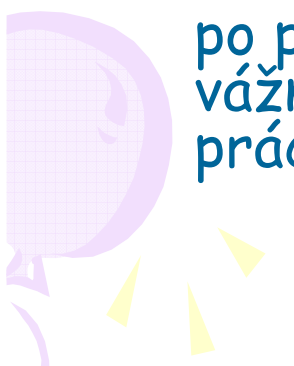
## 4. Skončení pracovního poměru

### Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru:

Jsou zde sice důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru - nelze však realizovat, pokud:

- zaměstnankyně je těhotná
- zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou
- zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou

### Zaměstnanec - důvody:

- 
- nevyplacení mzdy/platu, náhrady mzdy/platu nebo jakékoliv jejich části do 15 dnů od uplynutí splatnosti,
  - zde náleží zaměstnanci právo na odstupné
  - kvůli zdrav. stavu - zaměstnavatel neumožní v době 15 dnů po předložení posudku o nezpůsobilosti konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví výkon jiné, pro něho vhodné práce

# 4. Skončení pracovního poměru

4. Zrušením ve zkušební době

5. Uplynutím sjednané doby - PP na dobu určitou

6. Smrtí zaměstnance

# 5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jedná se o další typy pracovněprávních vztahů (vedle pracovního poměru). Využívají se při plnění činností pro zaměstnavatele, kde je malý rozsah.

Jde o následující dohody:

## 1. Dohoda o provedení práce

- v praxi často využívaný typ pracovního vztahu (pravidelný přivýdělek, letní brigády, aj.)
- písemná forma, pod sankcí neplatnosti (dosud bylo možné sjednat ústně)
- rozsah práce sjednaný v dohodě u stejného zaměstnavatele je daný maximálním rozsahem 150 hodin
- v dohodě je uvedený pracovní úkol, výše odměny a stanoví se podmínky pro její poskytování, podmínky pro odstoupení od smlouvy, stanovení pracovní doby není nutné
- výhodou je že ani jeden ze subjektů neodvádí sociální a zdravotní pojištění
- zaměstnanec nemá nárok na nemocenské dávky



## 5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

### Zdanění výdělku z dohody o provedení práce

- příjem z tohoto typu pracovního poměru se daní 15% srážkovou daní, v případě, že zaměstnanec podepíše prohlášení k dani a uplatní slevu na poplatníka, pak příjem do 5000,- Kč měsíčně se z dohody o provedení práce srážkovou daní danit nebude

### **Nová úprava k 1.1.2011:**

- od 1. 1. 2011 se vyžaduje **písemná forma**, pod sankcí neplatnosti (dosud bylo možné sjednat ústně)
- od 1. 1. 2011 si uchazeč, který je registrovaný v evidenci uchazečů o zaměstnání **nesmí k podpoře přivydělávat**

# 5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

## 2. Dohoda o pracovní činnosti

- nutná písemná forma
- podstatné náležitosti dohody o pracovní činnosti:
  - uvedení sjednané práce
  - rozsah pracovní doby
  - doba, na kterou se uzavírá
  - výše odměny za vykonanou práci
  - podmínky pro poskytování odměny za práci
- rozsah práce - v průměru nepřekračující polovinu stanovené týdenní pracovní doby (průměr se zjišťuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle za období 52 týdnů)
- lze sjednat způsob zrušení
- pokud není způsob zrušení sjednaný:
  - lze ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni
  - jednostranným zrušením z jakéhokoliv důvodu/bez uvedení důvodu s 15-ti denní výpovědní lhůtou
  - výpovědní lhůta začíná běžet dnem, kdy byla výpověď doručena druhému účastníkovi

## 5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

- nárok na dovolenou nevzniká z dohody o pracovní činnosti automaticky, ale lze jej sjednat v dohodě o pracovní činnosti nebo ve vnitřním předpisu stanovit nárok na dovolenou
- důchodové a nemocenské pojištění se odvádí jako u zaměstnanců činných v pracovním poměru
- práce vykonávaná na základě dohody o pracovní činnosti se započítává do odpracovaných let nutných pro vznik nároku na důchod

### Nová úprava od 1. 1. 2011:

- od 1. 1. 2011 není již možné při příjmu z dohody o pracovní činnosti zároveň pobírat podporu v nezaměstnanosti (došlo ke zrušení limitu 4000,- Kč )
- nemocenská v období 2011 - 2013
- zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, přísluší od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada odměny z uvedené dohody (po tomto období, tj. od 1. 1. 2014 se bude náhrada opět vyplácet za prvních 14 kalendářních dnů)

# 10. Pracovní podmínky a zvláštní pracovní podmínky

- Pracovní podmínky lze charakterizovat jako soubor všech činitelů, které působí na zaměstnance a jimiž zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci jeho bezpečný výkon práce.

## Právní úprava:

- **Listina základních práv a svobod** (dále jen LZPS) - zaručuje právo na uspokojivé pracovní podmínky - čl. 28
- **Zákoník práce** - část 10. - úprava problematiky péče o zaměstnance
  - zde je zpracovaný právní rámec, co se rozumí vytvářením vhodných pracovních podmínek (ust. §244 ZP)
  - zaměstnavatel je povinen vytvářet pro zaměstnance takové pracovní podmínky, které zaměstnanci umožňují bezpečný výkon práce a demonstrativně některé z povinností ve svých ustanoveních uvádí
- **Evropská sociální charta Rady Evropy** - jde o jeden z nejdůležitějších dokumentů pro úpravu problematiky sociálních práv na úrovni ES (např. úprava práv a ochrana dětí, mladistvých a žen, právo na zdravé a bezpečné pracovní podmínky, právo na spravedlivé podmínky při práci, aj.)
- **Zakládací smlouva Evropského společenství** - jako jeden z cílů si stanoví zlepšování životních a pracovních podmínek
- **Směrnice ES** - jejichž předmětem úpravy jsou pracovní podmínky (např. bezpečnost a ochrana zdraví při práci, úprava pracovní doby, aj.)

# 10. Pracovní podmínky a zvláštní pracovní podmínky

## Pracovní podmínky zaměstnanců

- Základní povinností zaměstnavatele v oblasti pracovních podmínek je ochrana zaměstnance (tj. ochrana jeho zdraví a života - např. zdravotní preventivní péče)
- Právní úprava zakotvuje povinnost zaměstnavatele vytvářet pro zaměstnance vhodné pracovní podmínky, kterými bude zabezpečený bezpečný výkon práce (jde např. o úpravu a vybavení pracoviště)
- Zákoník práce zakotvil nové povinnosti pro zaměstnavatele:
  - vytvořit podmínky pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců
  - v pracovním řádě provést úpravu, jakým způsobem bude zabezpečena zaměstnanci bezpečná úschova svršků a osobních předmětů, které obvykle zaměstnanci nosí do zaměstnání

# 10. Pracovní podmínky a zvláštní pracovní podmínky

## Zajištění odborného rozvoje zaměstnance prostřednictvím zaměstnavatele:

- zaměstnavatel má za povinnost dbát o odborný rozvoj zaměstnanců, a to prostřednictvím :
  - zaškolení a zaučení zaměstnanců
  - poskytnutí odborné praxe absolventů škol
- Absolvent získává praktické zkušenosti a dovednosti pro výkon práce, odborná praxe je považována za výkon práce a náleží za ni plat/mzda.
- prohlubováním/zvyšováním kvalifikace

## Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců:

dotýkají se některých skupin zaměstnanců, kterým je nutné poskytovat zvýšenou ochranu v rámci jejich pracovních podmínek, a to z důvodu jejich zvláštností buď sociálních, nebo biologických

# 10. Pracovní podmínky a zvláštní pracovní podmínky

Jedná se o následující skupiny:

## 1. Mladiství (jde o zaměstnance do 18 let)

- těm je poskytována ochrana tím, že nesmějí být zaměstnáváni v noci, prací přesčas, nesmějí vykonávat práce nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví
- práce, kterou vykonávají by měla být přiměřená jejich fyzické a rozumové vyspělosti

## 2. Zaměstnankyně

- pod tímto pojmem se rozumí: ženy, těhotné ženy, kojící ženy, matky do konce devátého měsíce po porodu
- u těchto kategorií je zákoníkem práce vymezeno, které práce nesmějí vykonávat

## 3. Osoby se zdravotním postižením

- Zákon ukládá povinnost tyto osoby zaměstnávat a zejména jim zajišťuje ochranu pro jejich pracovní podmínky



# 11. Náhrada škody v pracovním právu

## Obecně:

- jde o odpovědnost, která může vzniknout pouze za předpokladu, že existuje základní pracovněprávní vztah
- plní funkci preventivně výchovnou (snaha škodě předcházet), reparační (nahradit vzniklou škodu), sankční (je postihem za porušení primární povinnosti - např. postižení za to, že zaměstnanec nezabránil škodné události)

## Prevence:

- zákoník práce klade velký důraz zejména na prevenci - tj. na předcházení škodám, a to na straně zaměstnance i zaměstnavatele



# 11. Náhrada škody v pracovním právu

## Zaměstnavatel:

- zde se výrazně uplatňuje povinnost zaměstnance zajišťovat zaměstnancům pracovní podmínky tak, aby nedocházelo k ohrožení majetku a zdraví (např. kontrolovat zabezpečování kanceláří, ostrahu objektu, provádět řádně inventarizaci, aj.) - promítá se to v i nutnosti dodržování požadavků stanovených předpisy z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - v případě zjištění závad je povinen učinit opatření
- v rámci přecházení škodám je mimo jiné zaměstnavatel oprávněný provádět i osobní prohlídky zaměstnanců - je nutné však dodržet povinnost, že kontrolu smí vždy provádět pouze osoba stejného pohlaví

## Zaměstnanec - má uložené 3 povinnosti:

- zaměstnanec je povinen počínat si při výkonu práce tak, aby ke škodám nedocházelo - **prevenční povinnost**
- povinnost hrozí-li škoda je povinen zaměstnavatele na ni upozornit svého nadřízeného - **oznamovací povinnost**
- je-li k odvrácení škody nutný neodkladný zákrok, zaměstnanec je povinen zakročit - **zakročovací povinnost**

# 11. Náhrada škody v pracovním právu

## Druhy odpovědnosti v pracovním právu:

Rozlišování odpovědnosti:

- objektivní x subjektivní odpovědnost za škodu
- odpovědnost obecná x odpovědnost zvláštní

## Předpoklady vzniku odpovědnostního vztahu:

Objektivní odpovědnost

subjektivní odpovědnost

1) protiprávní jednání

2) vznik škody

3) příčinná souvislost mezi 1) a 2)

4) zavinění - pouze u subjektivní o.

## Zákoník práce rozlišuje odpovědnost za škodu na straně zaměstnance a zaměstnavatele

- odpovědnost za škodu na straně zaměstnavatele je vždy odpovědností objektivní (jde o odpovědnost bez ohledu na zavinění - tzv. odpovědnost za výsledek)
- takto vzniklou škodu hradí zaměstnavatel v plné výši (předpokládá se, že je ekonomicky silnějším subjektem)
- odpovědnost na straně zaměstnance je odpovědností subjektivní (prokazuje se zavinění) - náhrada škody je zpravidla limitovaná

# 11. Náhrada škody v pracovním právu

**ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE** za škodu způsobenou zaměstnavateli:

## obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

- výše náhrady, pokud je způsobená z nedbalosti je omezená - nesmí přesáhnout částku, která se rovná  $4 \frac{1}{2}$  násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance
- v těchto případech - **z důvodů zvláštního zřetele hodných** (terminus technicus) může soud náhradu škody snížit i pod uvedenou limitní hranici (jde o tzv. moderační právo soudu - právo snížit/moderovat výši náhrady škody)
- pokud byla škoda zaměstnancem způsobená úmyslně/v opilosti - v těchto případech se nahrazuje škoda skutečná a ušlý zisk a rozsah náhrady škody není omezený

# 11. Náhrada škody v pracovním právu

## **zvláštní odpovědnosti: jednotlivé případy**

### a) odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody

- v této odpovědnosti je náhrada škody také limitována - nesmí přesáhnout částku rovnající se 3násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (touto částkou se vlastně přispívá k úhradě škody)

### b) odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

- je nutné, aby zaměstnanec uzavřel písemnou dohodu o hmotné odpovědnosti (lze až se zaměstnancem, který dosáhl 18. roku věku)
- zavinění zaměstnance se zde předpokládá
- škodu zde představuje schodek na svěřených hodnotách (znamená to, že určité hodnoty chybí)
- zaměstnavatel prokazuje schodek na základě provedené inventarizace
- škodu zde hradí zaměstnanec v plné výši
- zaměstnanec se této odpovědnosti může zprostit zčásti/zcela - musí prokázat, že schodek vznikl zčásti/zcela bez jeho zavinění (např. neměl vytvořené řádné pracovní podmínky)
- i v těchto případech může soud z důvodů zvláštního zřetele hodných náhradu škody přiměřeně snížit
- pokud by bylo zboží poškozené/zničené - nebude odpovědnost řešená podle této zvláštní odpovědnosti, ale podle obecné odpovědnosti zaměstnance

# 11. Náhrada škody v pracovním právu

## c) odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

- tato odpovědnost vzniká písemným potvrzením o převzetí svěřeného předmětu (např. ochranné pomůcky, aj.)
- škoda se hradí v plné výši
- zaměstnanec se může zprostit zčásti/zcela - musí prokázat, že ztráta vznikla zčásti/zcela bez jeho zavinění
- i zde je možné náhradu škody snížit soudem
- **svěřené předměty převyšující cenu 50.000,- Kč**
  - zaměstnanec pro možnost jejich svěřením musí uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (opět vázáno na věk 18 let, jinak neplatná)

# 11. Náhrada škody v pracovním právu

## ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE za škodu způsobenou zaměstnanci:

Obecná odpovědnost

**Odpovědnost zvláštní:**

### a) odpovědnost za škodu na odložených věcech

- jde o škodu na věcech, které zaměstnanec obvykle nosí do práce, a které si zaměstnanec odložil u svého zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím na místě k tomu určeném/obvyklém
- zaměstnavatel musí o takto vzniklé škodě zaměstnavatele uvědomit nejpozději ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl - jde o prekluzivní (propadnou) lhůtu, jejímž marným uplynutím dojde k zániku práva
- náhrada za věci, které do zaměstnání zaměstnanci obvykle nenosí (jde třeba o klenoty, cennosti, větší částky peněz atd.)
- výše náhrady je v těchto případech závislá na převzetí/nepřevzetí věcí do zvláštní úschovy:
  - zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy (trezor) - odpovídá za škodu, která na těchto věcech vznikla v plném rozsahu
  - zaměstnavatel nepřevzal věci do zvláštní úschovy - odpovědnost zaměstnavatele je zde limitována částkou 10.000,- Kč
  - může také nastat situace, že škoda na těchto věcech byla způsobená jiným zaměstnancem zaměstnavatele - pak je zaměstnavatel povinen provést náhradu škody bez omezení

# 11. Náhrada škody v pracovním právu

## b) odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

- jde o odpovědnost za výsledek
- náhrada škody, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout:
  - ztráta na výdělků
  - bolestné
  - ztížení společenského uplatnění
  - náklady účelně vynaložené s léčením
  - věcná škoda
- v případě, že v důsledku pracovního úrazu/nemoci z povolání dojde k úmrtí zaměstnance, je zaměstnavatel povinen hradit:
  - náklady účelně vynaložené na léčení
  - přiměřené náklady spojené s pohřbem
  - náhradu nákladů na výživu pozůstalých
  - jednorázové odškodnění pozůstalých
  - náhrada věcné škody
- o pracovní úraz se nemůže jednat, pokud došlo k úrazu při cestě do práce



# 11. Náhrada škody v pracovním právu

## c) odpovědnost za škodu při odvracení škody

- jde o případy, ke kterým dojde při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, pokud by za škodu odpovídal zaměstnavatel  
- má zaměstnanec nárok na náhradu škody



## 12. Právní úprava zaměstnanosti v ČR

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je základní právní normou, která stanoví postup pro dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Jako cíl si státní politika zaměstnanosti stanoví:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání
- produktivní využití zdrojů pracovní síly

Je nutné si uvědomit, že s právní úpravou zaměstnanosti jsou úzce spojené pojmy, jako je právo na práci a právo na zaměstnání.

# 12. Právní úprava zaměstnanosti v ČR

## Právo na práci

- je chápáno jako subjektivní právo každého občana na uplatnění vlastních schopností v rámci pracovního procesu, a to prostřednictvím využití své pracovní síly. Nejde o absolutní právo, tj. stát nemusí zaměstnat každého, ale jeho povinností je umožnit získávat prostředky k obživě prací.

## Obsah práva na práci je tvořený souborem (triádou) následujících práv:

- právo práci dostat
- právo práci si udržet
- právo na ekonomické zajištění (jedná se o situace, kdy člověk nemůže závislou práci vykonávat z důležitých důvodů)

# 12. Právní úprava zaměstnanosti v ČR

Toto právo je řazeno mezi základní lidská práva, a to v oblasti sociální. Kromě toho je obsaženo i v mezinárodních smlouvách např.:

- **Všeobecná deklarace lidských práv** - čl. 23 - „*Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti*“.
- **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech** - čl. 6 uvádí, že „*smluvní strany Paktu, uznávají právo na práci, které zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušné kroky k ochraně tohoto práva*“.
- **Evropská sociální charta** - čl. 1 / odst. 2 „*strany se zavazují - účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání*“.

Právo na zaměstnání - jde o pojmově užší vymezení, nemůže se zaměňovat s právem na práci.

**Listina základních práv a svobod** - čl. 26 odst. 1, 3

**Zákoník práce** - provádí Listinu a prostřednictvím smluvního principu při vzniku pracovního poměru umožňuje, aby zaměstnanec projevil svoji vůli a svobodně se rozhodl, jakou práci, pro který subjekt a za jakých podmínek bude konat.

## 12. Právní úprava zaměstnanosti v ČR

Právo na zaměstnání je právem občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a skutečně se o práci ucházejí. Toto právo se přiznává všem státním občanům ČR. Je tím rozuměno, že občan má právo svobodné volby zaměstnání, výkonu zaměstnání na celém území ČR, ale také v zahraničí.

Dále má občan právo na zabezpečení vhodného zaměstnání, a to s přihlédnutím ke zdravotnímu stavu, věku zaměstnance, a také kvalifikaci a schopnostem. Základní právní předpis, který právo na zaměstnání definuje a upravuje také státní politiku zaměstnanosti, která úzce souvisí s právem na zaměstnání, je zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

**Státní politika zaměstnanosti** je charakterizována v zákoně (ust. § 2 odst. 2) jako *„cílevědomá činnost státu, zaměstnavatelů odborů apod. spočívající v regulaci a řešení problému trhu práce), jejímž cílem (§ 1) je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*

# 12. Právní úprava zaměstnanosti v ČR

## Orgány vykonávající státní politiku zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a úřady práce, které lze charakterizovat jako územní orgány státní správy, které jsou vybavené právní subjektivitou a MPSV je jejich nadřízeným orgánem. V rámci politiky zaměstnanosti zastávají významnou pozici a plní řadu důležitých funkcí.

### Funkce úřadů práce:

- hodnocení a sledování stavu na trhu práce a s tím související zpracování
- koncepce zaměstnanosti v příslušném územním obvodu
- informování občanů o možnostech získání zaměstnání
- vedení evidence uchazečů
- rozhodování o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení, vrácení souvisejícího hmotného zabezpečení
- organizování rekvalifikace
- vydávání a odnímání pracovních povolení osobám, které nejsou státními občany ČR a občany EU ani jejich rodinnými příslušníky
- kontrolování dodržování závazných právních předpisů a při zjištění porušení ukládání pokut
- vyřizování stížností občanů, atd.

# 12. Právní úprava zaměstnanosti v ČR

Lze konstatovat, že právě politika zaměstnanosti přispívá mimo jiné k vyrovnaní nabídky a poptávky po pracovní síle.

Zákon definuje právo na zaměstnání v ust. § 10 jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, a to do tohoto práva zahrnuje následující složky:

- právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu vzniklém podle zákoníku práce
- právo na zprostředkování zaměstnání
- právo na poskytnutí dalších služeb

Práva na zaměstnání se mohou dovolávat jen ty osoby, které chtějí pracovat a o práci se uchází. Podstata práva spočívá ve zprostředkování zaměstnání, představuje vyhledávání vhodného zaměstnání - kdy se občan o vhodné zaměstnání uchází u úřadu práce, na základě písemné žádosti je zařazený do evidence uchazečů o zaměstnání.



# 12. Právní úprava zaměstnanosti v ČR

## Uchazeč o zaměstnání

Jedná se o fyzickou osobu, která osobně požádá o zprostředkování zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a za předpokladu, že tato osoba splňuje zákonem stanovené podmínky. V takovém případě ji úřad práce zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání. Zákon vymezuje negativně (ust. §25), kdo nemůže být zařazený do evidence uchazečů o zaměstnání.

## **Práva uchazeče o zaměstnání**

- na zprostředkování zaměstnání (vyhledání, poradenská a informační činnost v pracovně právní oblasti)
- na podporu v nezaměstnanosti - při splnění zákonných podmínek
- na zvýšenou péči, za předpokladu, že ji potřebuje
- na pracovní rehabilitaci, jde-li o osobu se zdravotním postižením

## **Povinnosti uchazeče o zaměstnání**

- poskytovat součinnost při zprostředkování zaměstnání
- řídit se pokyny úřadu práce
- oznamovat všechny změny, a to ve lhůtě nejpozději do 8 dnů
- uvést všechna zdravotní omezení
- podrobit se na žádost úřadu práce vyšetření za účelem posouzení svého zdravotního stavu

# 12. Právní úprava zaměstnanosti v ČR

## Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání:

- v případě, že uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů odmítne vhodné zaměstnání
- maří součinnost (tím se míní: neoznámení rozhodných skutečností ve stanovené lhůtě, neprojednání doporučeného zaměstnání ve lhůtě určené úřadem práce, pokud je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči úřadu práce a přesto je neplní)
- odmítne se podrobit vyšetření za účelem posouzení svého zdravotního stavu
- nesplní podmínky, které jsou mu dané individuálním akčním plánem úřadu práce
- odmítne nastoupit rekvalifikaci
- nedostaví se na úřad práce bez vážných důvodů v určeném termínu
- nesdělí svá zdravotní omezení

Úřad práce svým rozhodnutím vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence, kam může být opětně zařazený na základě nové písemné žádosti nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.



# 12. Právní úprava zaměstnanosti v ČR

## Zájemce o zaměstnání

- je jím FO, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a požádá o zařazení do evidence zájemce o zaměstnání, kterýkoli úřad práce na území ČR

## Rekvalifikace

- právní úprava zajištěná Vyhláškou MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Úřad práce může zajistit uchazeči o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání také rekvalifikaci (tj. změna dosavadní kvalifikace). Jde o situace, kdy struktura poptávky na trhu neodpovídá nabídce pracovních sil a případná rekvalifikace uchazeče/zájemce o zaměstnání by umožnila, aby se uplatnil ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikace se realizuje na základě dohody, kterou uzavře úřad práce s uchazečem/zájemcem o zaměstnání. Náklady vzniklé na rekvalifikaci hradí úřad práce.

## Podpora v nezaměstnanosti

- Při splnění kumulativních podmínek uložených zákonem je poskytnuta uchazeči o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti, která náleží uchazeči při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Uchazeč o zaměstnání je povinen doložit pro možnost přiznání a poskytování podpory všechny rozhodné skutečnosti.

# 12. Právní úprava zaměstnanosti v ČR

## Nejdůležitější změny novely zákona o zaměstnanosti

Vláda ČR schválila návrh novely zákona č.435/2004 Sb., s nejdůležitějšími změnami:

### 1) nekolidující zaměstnání

je vyloučena možnost pobírání podpory v nezaměstnanosti v souběhu s výkonem tzv. nekolidujícího zaměstnání

### 2) odstupné versus podpora v nezaměstnanosti

podpora v nezaměstnanosti se poskytne uchazeči o zaměstnání až po uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného, odbytného nebo odchodnému, které mu náleží

### 3) výše podpory v nezaměstnanosti

uchazeč o zaměstnání, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám (tj. výpovědí) nebo dohodou se zaměstnavatelem, má nárok na podporu v nezaměstnanosti v nižší procentní sazbě, a to 45% průměrného měsíčního čistého výdělku

# 12. Právní úprava zaměstnanosti v ČR

## 4) překlenovací příspěvek

jde o podporu samostatně výdělečné činnosti - osoba, která ukončí registraci na úřadu práce a stane se osobou samostatně výdělečně činnou, může požádat úřad práce o poskytnutí překlenovacího příspěvku (výše  $\frac{1}{4}$  průměrné mzdy měsíčně, tj. cca 5800 Kč). Tento příspěvek by měl být účelově použitý, a to na krytí části jeho provozních nákladů (nájemné, náklady např. na opravu objektu k podnikání, náklady na dopravu atd.). Tento překlenovací příspěvek může být čerpaný až po dobu 5 měsíců.

## 5) nemožnost přivýdělku při podpoře v nezaměstnanosti



# Literatura

Jakubka J. *Zákoník práce 2011 - s výkladem*,  
Praha: Grada Publishing a.s., 2009

Bělina M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 4. vydání.  
Praha: C.H.Beck, 2010

Šíma, Suk. *Základy práva pro střední a vyšší  
odborné školy*, Praha : CH Beck, 2009

