



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Projekt č. CZ.1.07/3.2.09/03.0015

PROHLoubENÍ NABÍDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA VŠPJ A SVOŠS V JIHLAVĚ

<http://www.vspj.cz/skola/evropske/opvk>

Pilotní ověření modulu

Řízení lidských zdrojů

pracovněprávní vztahy, zákoník práce

Pilotní ověření v termínu: zimní semestr akadem. roku 2013/2014

Lektor: **JUDr. Alena Prchalová, Ph.D.**

Studijní opora k dispozici na elearning.vspj.cz

✗ Výkon závislé práce – pouze v základním PPV

✗ Základními PPV podle ZP jsou:

a) pracovní poměr

b) PV založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

Vznik pracovního poměru:

1. Pracovní smlouva
2. Jmenování (§ 33 odst. 3 a 4 ZP)

PRACOVNÍ SMLOUVA

S kým lze uzavřít pracovní smlouvu:

- osoba starší 15 let
- ukončení povinné školní docházky

UZAVŘENÍ PRACOVNÍ SMLOUVY S NEEXISTUJÍCÍM ZAMĚSTNAVATELEM

- ✗ předběžná společnost
- ✗ vznik – zápis do OR
- ✗ před vznikem společnosti – jménem společnosti (např. společníci)
- ✗ uzavírání PS s budoucími zaměstnanci
- ✗ schválení příslušným orgánem společnosti
– do 3 měsíců
- ✗ neschválení – je zavázán ten, kdo ji uzavřel

OBSAH PRACOVNÍ SMLOUVY

3 podstatné náležitosti:

1. druh práce
2. místo výkonu práce
3. den nástupu do práce

DRUH PRÁCE

Vymezení „co má zaměstnanec dělat“.

- širší vymezení
- užší vymezení
- sjednání více druhů práce (*málo využívané, ale praktické*)
- pracovní náplň (není povinná písemná forma)

MÍSTO VÝKONU PRÁCE

- ✘ úzké vymezení – konkrétní provozovna na určité adrese
- ✘ široké vymezení – území města, kraje, celé ČR
- ✘ sjednání několika míst výkonu práce
- ✘ pracovní cesta – dohoda zaměstnance se zaměstnavatelem
- ✘ místo výkonu práce a cestovní náhrady

DEN NÁSTUPU DO PRÁCE

- ✗ tímto dnem vzniká pracovní poměr
- ✗ sjednání pracovní smlouvy ↔ vznik pracovního poměru
- ✗ den nástupu – konkrétní datum
– jinak určený den
- ✗ PN a nástup do zaměstnání
- ✗ odstoupení od pracovní smlouvy

FORMA PRACOVNÍ SMLOUVY

- ✗ písemně – vč. všech změn pracovní smlouvy, příp. odstoupení od ní
- ✗ ústní sjednání – není neplatné – pokuta od IP

INFORMOVÁNÍ O OBSAHU PRACOVNÍHO POMĚRU

- ✗ § 37 ZP
- ✗ písemně
- ✗ do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru
- ✗ při změnách – opětovné seznámení
 - do 1 měsíce od změny

INFORMACE MUSÍ OBSAHOVAT:

- a) Jméno a příjmení zaměstnance, název a sídlo zaměstnavatele
- b) Bližší označení druhu a místa výkonu práce
- c) Údaj o délce dovolené (odkaz)
- d) Údaj o výpovědních dobách (odkaz)
- e) Údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení (odkaz)
- f) Údaj o mzdě, platu, způsobu odměňování, splatnosti a termínu výplaty mzdy a platu, místě a způsobu vyplácení
- g) Údaj o kolektivních smlouvách

ZKUŠEBNÍ DOBA

- ✗ písemná forma (ústní sjednání je neplatné)
- ✗ vyzkoušení zaměstnance
- ✗ seznámení se s organizací
- ✗ max. 3 měsíce ode dne vzniku PP nebo max. 6 měsíců ode dne vzniku PP u vedoucího zaměstnance; nesmí být delší než je $\frac{1}{2}$ trvání pracovního poměru
- ✗ zrušení během zkušební doby i bez udání důvodu (ne během prvních 14 dnů PN zaměstnance a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů)

-
- ✗ nelze ji sjednat zpětně, nejpozději v den nástupu do zaměstnání nebo v den jmenování
 - ✗ nelze ji prodlužovat; pouze o dobu celodenních překážek v práci nebo celodenní dovolené

PŘÍKLAD

Začátek pracovního poměru – 1.2.2012

Sjednána zkušební doba – na 3 měsíce

Konec ZD – 30.4.2012

nebo

Březen – 10 dní PN

Duben – 3 dny dovolená

Konec ZD – 13.5.2012

Prodloužení o dobu překážek v práci – tj. PN a o dobu dovolené.

-
- ✗ jedná se o vyzkoušení zaměstnance
 - ✗ u opakovaných pracovních poměrů by se neměla znovu sjednávat – pouze u nového druhu práce
 - ✗ zrušení ve zkušební době – PP skončí dnem doručení zrušení, pokud v něm není uveden den pozdější

PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

- ✗ Doba neurčitá – v PS nebyla výslovně sjednána doba trvání PP

- ✗ Doba určitá může být vymezena:
 1. přímým časovým údajem
 2. jinými objektivně zjistitelnými skutečnostmi

-
- ✘ sjednání mezi týmiž smluvními stranami nejvýše na dobu 3 let a ode dne vzniku prvního PP na dobu určitou může být opakování nejvýše dvakrát
 - ✘ další PP na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami – po uplynutí 3 let

-
- ✘ Toto se nevztahuje na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.

-
- ✖ omezení doby určité se nevztahuje na zaměstnavatele, u kterého jsou dány vážné provozní důvody spočívající ve zvláštní povaze práce

✖ Písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací:

- bližší vymezení důvodů,
- pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

-
- ✘ Písemnou dohodu – lze nahradit vnitřním předpisem, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace
 - ✘ Vnitřní předpis musí obsahovat výše uvedené náležitosti

NEDODRŽENÍ PODMÍNEK

- ✗ Změna doby určité na dobu neurčitou:
 - aktivita zaměstnance – písemné oznámení
 - 2měsíční lhůta k podání žaloby k soudu
 - není podána žaloba – PP skončí uplynutím doby určité
 - po uplynutí doby určité zaměstnanec pokračuje s vědomím zaměstnavatele v práci – změna přímo ze zákona

ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

- ✗ pouze dohodou obou stran
- ✗ písemně
- ✗ konání práce jiného druhu nebo v jiném místě
 - pouze v případech uvedených v ZP

PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI

1. Povinnost převést
 - a) Zdravotní stav – ztráta dlouhodobé způsobilosti konat dále dosavadní práci
 - b) Zdravotní stav – nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí
 - c) Práce ohrožující těhotenství nebo mateřství
 - d) Ochrana zdraví jiných FO před infekčním onemocněním

-
- e) Právomocné rozhodnutí soudu nebo jiného správního úřadu
 - f) Nezpůsobilost konat noční práci
 - g) Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, matka do 9. měsíce po porodu, která pracuje v noci

2. Možnost převést

- a) Zaměstnanec dostal výpověď dle § 52 písm. f) a g)
- b) Zahájení trestního stíhání (na dobu do pravomocného skončení trestního stíhání)
- c) Zaměstnanec pozbyl dočasně předpoklady stanovené zvláštními předpisy pro výkon sjednané práce (max. na 30 pracovních dnů v kalendářním roce)

-
- ✘ Může převést i bez jeho souhlasu v případě odvrácení mimořádné události, živelní události, jiné hrozící nehody – na dobu nezbytně nutnou
 - ✘ Prostož, přerušlení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy – může převést na jinou práci pouze s jeho souhlasem

PRACOVNÍ CESTA

*„Časově omezené vyslání zaměstnance
zaměstnavatelem k výkonu práce mimo
sjednané místo výkonu práce.“*

-
- ✗ Dohoda se zaměstnancem
 - ✗ Doba nezbytné potřeby
 - ✗ Výkon práce dle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal
 - ✗ U jiného zaměstnavatele – pověření jiného vedoucího, aby mu dával pokyny, práci organizoval, řídil a kontroloval
 - ✗ Seznámení zaměstnance s pověřením
 - ✗ Nelze vůči němu ale činit žádné právní úkony

PŘELOŽENÍ

- ✘ Do jiného místa výkonu práce – pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele
- ✘ Pokyny k práci dává vedoucí zaměstnanec útvaru, na jehož pracoviště byl zaměstnanec přeložen

-
- ✖ odpadnou-li důvody přeložení či převedení nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána – je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance zpět podle pracovní smlouvy
 - ✖ požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci ze zdravotních důvodů – zaměstnavatel je povinen mu to umožnit, práce a pracoviště musí být pro něho vhodné

-
- ✘ návrat zaměstnance např. z výkonu veřejné funkce, MD, RD, PN – zaměstnavatel je povinen ho zařadit na jeho původní práci a pracoviště
 - ✘ pokud to není možné – zařadí ho podle pracovní smlouvy

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- a) dohodou
- b) výpovědí
- c) okamžitým zrušením
- d) zrušením ve zkušební době

DALŠÍ MOŽNOSTI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

1. pracovní poměr na dobu určitou – uplynutím sjednané doby
2. PP cizince nebo FO bez státní příslušnosti – dnem dle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu; dnem nabytí právní moci rozsudku ukládající trest vyhoštění z území ČR; uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání
3. smrtí zaměstnance

DOHODA

- ✗ ukončení sjednaným dnem
- ✗ písemně
- ✗ možnost odstupného
- ✗ možnost ukončení i v době PN zaměstnance, dovolené, RD
- ✗ není možné zpětné ukončení

VÝPOVĚĎ

- ✗ písemná a doručená druhé straně, jinak je neplatná
- ✗ zaměstnavatel – pouze z důvodů uvedených v § 52 ZP – nelze ho dodatečně měnit
- ✗ zaměstnanec – z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu
- ✗ odvolání výpovědi – souhlas druhé strany
- písemně

-
- ✗ výpovědní doba – 2 měsíce
 - ✗ začíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce
 - ✗ lze ji prodloužit písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

Příklad:

1. 4. 2012 – doručena výpověď

od 1. 5. 2012 – začíná běžet 2 měsíční výpovědní
doba

30. 6. 2012 – konec výpovědní doby a PP

VÝPOVĚĎ DANÁ ZAMĚSTNAVATELEM

Pouze z taxativně uvedených důvodů v § 52 ZP:

- a) ruší se zaměstnavatel nebo jeho část
- b) přemísťuje se zaměstnavatel nebo jeho část
- c) zaměstnanec se stane nadbytečným
- d) zaměstnanec nesmí konat práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí
- e) zaměstnanec pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci

-
- f) zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce nebo toto spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích
 - v posledních 12 měsících písemná výzva k odstranění nedostatků a on je neodstraní
 - g) dány důvody pro okamžité zrušení PP nebo pro soustavně méně závažné povinnosti
 - v posledních 6 měsících písemné upozornění na možnost výpovědi

h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a

ZÁKAZ VÝPOVĚDI DANÉ ZAMĚSTNAVATELEM

- ✗ dočasná PN
- ✗ výkon vojenského cvičení
- ✗ uvolnění pro výkon veřejné funkce
- ✗ zaměstnankyně je těhotná, čerpá MD nebo RD
- ✗ zaměstnanec pracující v noci – uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci

Výpověď před počátkem ochranné doby, konec by uplynul v ochranné době – ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává.

Pracovní poměr skončí uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí, že na prodloužení PP netrvá.

Příklad:

od 1. 4. 2012 běží 2 měsíční výpovědní doba

konec – 31. 5. 2012

od 15. 5. do 5. 6. 2012 – PN

6. 6. + 17 dnů = 22. 6. 2012 skončí PP

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM

- ✗ pouze výjimečně
- ✗ tzv. skončení „ze dne na den“, ale skončení lze vázat i na uplynutí určité lhůty
- ✗ toto zrušení nelze odvolat

DŮVODY

1. zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců

2. pokud zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem

-
- ✖ určitě a podrobně popsat skutečnosti vedoucí k okamžitému zrušení PP
 - ✖ písemná forma
 - ✖ subjektivní lhůta – 2 měsíce
 - ✖ objektivní lhůta – 1 rok
 - ✖ předem oznámit odborové organizaci

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚŠTNANCEM

1. Zaměstnanec předložil lékařský posudek a zaměstnavatel ho do 15 dnů nepřevodl na jinou vhodnou práci
2. Zaměstnanci nebyla vyplacena mzda nebo plat do 15 dnů po uplynutí období splatnosti

-
- ✗ Písemná forma
 - ✗ Doručení
 - ✗ Nelze dodatečně měnit důvod
 - ✗ Subjektivní lhůta – 2 měsíce
 - ✗ Objektivní lhůta – 1 rok
 - ✗ Náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, která odpovídá délce výpovědní doby

-
- ✘ Pro porušení povinnosti stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem – lze dát výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dozvěděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy důvod vznikl
 - ✘ Pokud to v průběhu 1 měsíce šetří jiný orgán, tak může dát výpověď ještě do 1 měsíce, ode dne, kdy se dozvěděl výsledek šetření

ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

- ✖ Zaměstnavatel i zaměstnanec
- ✖ Z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu
- ✖ Ne během prvních 14 kalendářních dnů
a v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013
v době prvních 21 kalendářních dnů trvá PN
- ✖ Musí být písemné – PP skončí dnem doručení
zrušení nebo v něm uvedeným pozdějším dnem

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NA DOBU URČITOU

- ✖ I ostatními způsoby
- ✖ Skončením prací – povinnost upozornit zaměstnance alespoň 3 dny předem
- ✖ Pokračování v práci s vědomím zaměstnavatele – změna na PP na dobu neurčitou

ODSTUPNÉ

§ 52 písm. a) až c) nebo dohoda z týchž důvodů přísluší odstupné ve výši:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho PP trval méně než 1 rok
- b) dvojnásobku – PP trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky
- c) trojnásobku – PP trval alespoň 2 roky

Doba trvání PP u zaměstnavatele = i předchozí PP, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího PP nepřesáhla 6 měsíců

-
- ✖ § 52 písm. d) nebo dohoda z těchto důvodů –
12násobek průměrného výdělku

Povinnost vyplatit odstupné po skončení PP
v nejbližším výplatním termínu, pokud se
písemně nedohodne se zaměstnancem na
vyplacení v den skončení PP nebo na pozdějším
termínu výplaty.

NEPLATNÉ SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- ✗ písemné oznámení na trvání, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával – náhrada mzdy
- ✗ pokud doba přesáhne 6 měsíců – může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě za další dobu přiměřeně snížit

-
- ✘ pokud neoznámí, aby ho dále zaměstnával platí, že jeho pracovní poměr skončil dohodou
 - ✘ pokud neplatně rozvázal PP zaměstnanec – vyzve ho zaměstnavatel, že trvá, aby pro něho i nadále konal práci – zaměstnanec nevyhoví výzvě – může na něm požadovat náhradu škody
 - ✘ pokud ho nevyzve platí, že PP skončil dohodou

-
- ✗ uplatnění u soudu – do 2 měsíců ode dne, kdy měl PP skončit tímto rozvázáním

HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ

Skončení PP v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), a to nejméně:

- a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců
- b) 10% zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců

c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele
zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců

Před dáním výpovědí – povinnost informovat
písemně nejpozději 30 dnů předem odborovou
organizaci a radu zaměstnanců; dále úřad
práce

Výpovědní doba skončí nejdříve po uplynutí doby
30 dnů od doručení písemné zprávy úřadu
práce.

ODVOLÁNÍ Z PRACOVNÍHO MÍSTA VEDOUcíHO ZAMĚSTNANCE NEBO VZDÁNÍ SE TOHOTO MÍSTA

- ✖ Zaměstnanec lze odvolat
- ✖ Zaměstnanec se může místa vzdát
- ✖ Písemně, končí dnem po doručení odvolání nebo vzdání se místa, pokud nebyl uveden den pozdější
- ✖ Nabídka dalšího pracovního zařazení, pokud ho nemá, překážka na straně zaměstnavatele, výpověď dle § 52 písm. c)
- ✖ Odstupné – při zrušení místa

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

1. Dohoda o provedení práce
2. Dohoda o pracovní činnosti

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

- ✗ písemně
- ✗ max. 300 hod. v kalendářním roce
- ✗ musí být uvedena doba, na kterou se uzavírá

DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

- ✗ písemně
- ✗ ne více, než polovina stanovené týdenní pracovní doby
- ✗ sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby, doba, na kterou se dohoda uzavírá
- ✗ zrušení – dohodou, výpovědí – 15denní výpovědní doba, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně

- ✗ na dohody se nevztahuje – převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní doba a doba odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hod. během 24 hod.), překážky v práci na straně zaměstnance, dovolená, skončení pracovního poměru, odměňování (s výjimkou minimální mzdy), cestovní náhrady

TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA

- ✗ Max. – 40 hod. týdně
- ✗ Jiná pracovní doba – 37,5 hod. týdně
- 38,75 hod. týdně
- Mladší 18 let – PD nesmí překročit 8 hodin;
u více základních PPV – souhrn max. 40 hod.
týdně

PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA

- ✗ po 6 hod. nepřetržité práce – přestávka na jídlo a oddech – nejméně 30 minut
- ✗ mladistvý zaměstnanec – po 4,5 hod.
 - nezapočítává se do PD
- ✗ bezpečnostní přestávka – dle zvláštních předpisů, započítává se do PD; pokud dojde k souběhu s přestávkou na jídlo a oddech – započítává se do PD

DOVOLENÁ

- a) Za kalendářní rok nebo její poměrná část
- b) Za odpracované dny
- c) Dodatková dovolená

DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK A JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST

- ✖ Odpracoval alespoň 60 dnů v kalendářním roce
- ✖ Není u zaměstnavatele celý rok – nárok na poměrnou část dovolené – $1/12$ za každý celý měsíc
- ✖ Dovolená – 4 týdny
- ✖ Zaměstnanci uvedení v § 109 odst. 3 ZP (státní zaměstnanci) – 5 týdnů
- ✖ Pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci VŠ – 8 týdnů

DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY

- ✖ Neodpracoval 60 dnů – $1/12$ za každých odpracovaných 21 dnů

DODATKOVÁ DOVOLENÁ

- ✖ 1 týden dovolené navíc – pokud pracoval celý rok
- ✖ Pracoval pouze část roku – $1/12$ za každých 21 odpracovaných dnů
- ✖ Pouze u vyjmenovaných profesí

-
- ✘ Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel dle rozvrhu čerpání dovolené
 - ✘ Jedna část dovolené musí činit alespoň 2 týdny
 - ✘ Písemné oznámení nástupu na dovolenou
 - 14 dní předem – povinnost zaměstnavatele
 - ✘ Není-li určeno čerpání dovolené nejpozději do 30. 6. následujícího kalendářního roku – má zaměstnanec právo určit čerpání dovolené.

-
- ✘ Povinnost oznámit čerpání písemně zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem.
 - ✘ Pokud nemůže být vyčerpána dovolená ani do konce následujícího kalendářního roku, protože byl zaměstnanec v PN nebo čerpal MD nebo RD – je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání po skončení těchto překážek v práci.

-
- ✖ Hromadné čerpání dovolené – po dohodě s odborovou organizací, pouze z provozních důvodů – max. 2 týdny, u uměleckých souborů 4 týdny
 - ✖ Náhrada za dovolenou – ve výši průměrného výdělku

- ✘ Krácení dovolené – za prvních 100 zameškaných dnů – o 1/12, za každých dalších 21 dnů o 1/12
- ✘ Za neomluveně zameškanou směnu – lze krátit o 1 – 3 dny, ale musí být poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů
- ✘ Pro výkon TOS – za každých 21 zameškaných dnů o 1/12, totéž pro vazbu

MZDA A ODMĚNY Z DOHOD

ZÁSADA STEJNÉ ODMĚNY

Za vykonanou práci – poskytnutí mzdy, platu
nebo odměny při dohodě o práci konané mimo
pracovní poměr.

MZDA = podnikatelská sféra

PLAT = výdaj veřejného rozpočtu
(zaměstnavatelem je např. stát, kraj, obec)

Základní pravidlo:

- za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda

FORMA A VÝŠE MZDY

- ✗ Výplata v zákonných penězích – české koruny
- ✗ Výplata části mzdy v naturální podobě – výrobky, služby
- ✗ Minimální mzda = hrubá mzda, tedy před odečtem daně z příjmů a odvodů na sociální a zdravotní pojištění; do MM se nezahrnuje odměna za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci v sobotu a v neděli

- ✘ Minimální mzda se týká i dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
- ✘ Institut zaručené mzdy – 8 skupin dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti
- ✘ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. – stanoví výši minimální mzdy a výše zaručených mezd
- ✘ 40 hod. týdně = 8.500 Kč/měsíčně;
50,60 Kč/hodinu

SPLATNOST MZDY

- ✘ Mzda je splatná měsíčně pozadu – lze sjednat i kratší období, ne delší
- ✘ Vyúčtování mzdy – písemný doklad (výplatní páska)
- ✘ Lze určit pravidelný termín výplaty mzdy
- ✘ Výplata v hotovosti nebo na účet u peněžního ústavu (pouze na žádost zaměstnance)

NAŘÍZENÍ VLÁDY Č. 567/2006 SB.

- ✗ o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Vymezuje:

- ✖ výši základní sazby minimální mzdy
- ✖ nejnižší úrovně zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování
- ✖ ztížené pracovní prostředí pro účely odměňování
- ✖ výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

ZÁKLADNÍ SAZBA MINIMÁLNÍ MZDY

Při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin činí 50,60 Kč za hodinu nebo 8 500 Kč za měsíc.

NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY

Skupina prací	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	50,60	8 500
2.	55,90	9 400
3.	61,70	10 400
4.	68,10	11 400
5.	75,20	12 600
6.	83,00	13 900
7.	91,70	15 400
8.	101,20	17 000

TÉMATA ZÁVĚREČNÝCH PRACÍ

1. Povinnosti zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům vyplývající ze zákoníku práce
2. Švarcsystém (vznik a vývoj) a závislá práce



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Děkuji za pozornost a vyplnění anonymního hodnotícího dotazníku.

JUDr. Alena Prchalová, Ph.D.

Kontakt: alena.prchalova@vspj.cz