

Kariérní den na UK

Pracovněprávní minimum pro studenty

22. 3. 2023

Základní pracovněprávní vztahy

Pracovní poměr

- ▶ založený pracovní smlouvou nebo jmenováním
- ▶ největší ochrana zaměstnance

Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných MIMO pracovní poměr

- ▶ dohoda o pracovní činnosti (DPČ)
- ▶ dohoda o provedení práce (DPP)
- ▶ flexibilnější
- ▶ menší ochrana zaměstnance

Pracovněprávními vztahy nejsou

- ▶ občansko-právní vztahy
- ▶ podnikání osob samostatně výdělečně činných (OSVČ)

Agenturní zaměstnávání

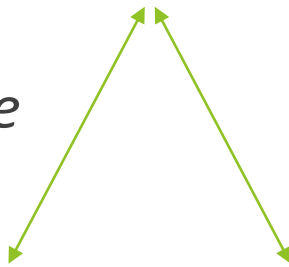
Agentura práce

*Dohoda o dočasném
přidělení zaměstnance*

*PS / DPČ
+ písemný pokyn*

Uživatel

Zaměstnanec



výkon práce

Vysvětlivky:

vztahy smluvní

←→ vztah faktický

Agentura práce NESMÍ požadovat za zprostředkování zaměstnání úplatu od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, a to ani formou srážek ze mzdy.

Postup před vznikem PP

- ▶ Výběr zaměstnanců je v působnosti zaměstnavatele (za předpokladu splnění zákonných požadavků, jsou-li)
- ▶ Omezení – rovné zacházení, zákaz diskriminace
- ▶ Povinnost zajistit rovné zacházení se všemi uchazeči a zákaz diskriminace - právo na zaměstnání nelze občanovi odepřít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví

Pracovní smlouva

- ▶ Povinná písemná forma – neplatnosti se nelze dovolat, pokud není písemná forma a bylo již započato s plněním
- ▶ Jedno vyhotovení pro zaměstnance i pro zaměstnavatele

Podstatné náležitosti:

▶ druh práce

- pracovní pozice
- lze sjednat i více druhů práce

▶ místo výkonu práce

- vliv na dispoziční oprávnění zaměstnavatele – širší vs. užší
- lze sjednat víc míst výkonu práce

▶ den nástupu do práce

- den vzniku pracovního poměru,
- kdykoli - víkend, svátek, uprostřed měsíce - nemusí být shodný s první směnou

Agenturní zaměstnávání

- ▶ pracovní smlouva
- ▶ dohoda o pracovní činnosti - max. ½ stanovené týdenní doby
- ▶ ≠ dohoda o provedení práce
- ▶ obecné náležitosti podle ZP: druh práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce
- ▶ + zvláštní náležitosti:
- ▶ písemný závazek **agentury práce** zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce u jiné FO/PO (uživatele)
- ▶ písemný závazek **zaměstnance** konat tuto práci podle pokynů uživatele na základě dohody o dočasném přidělení
- ▶ výjimky z právní úpravy doby určité
- ▶ pracovněprávní vztah často navázán na dobu trvání dočasného přidělení

Agenturní zaměstnávání

Písemný pokyn - § 309 odst. 2 ZP

Nezbytné náležitosti:

- název a sídlo uživatele,
- místo výkonu práce u uživatele,
- doba trvání dočasného přidělení,
- určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat práci a kontrolovat ji,
- podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení zaměstnance,
- informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Agenturní zaměstnávání

Srovnatelné mzdové a pracovní podmínky

- povinnost agentury práce i uživatele zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance
- srovnatelný zaměstnanec – zaměstnanec uživatele vykonávající stejnou práci s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (§ 308 odst. 1 písm. f) ZP)
- stejná práce - § 110 ZP - práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, konaná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce
- neexistence srovnatelného zaměstnance – zařazení podle kritérií
- pracovní a mzdové podmínky – pojem není vymezen

PS – volitelné náležitosti

- ▶ délka trvání pracovního poměru (jinak doba neurčitá)
- ▶ zkušební doba (jinak se neuplatní)
- ▶ dohoda (souhlas) o pracovních cestách
- ▶ kratší pracovní doba v případě kratších („polovičních“) úvazků
- ▶ mzda (není-li stanovena mzdovým výměrem, vnitřním předpisem, dohodou o mzdě, kolektivní smlouvou)
- ▶ zahrnutí práce přesčas do mzdy (je-li mzda sjednána)
- ▶ pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad
- ▶ možnost odvolání/vzdání se vedoucího pracovního místa – u pozic § 73 ZP
- ▶ jiné výše příplatku, připouští-li to ZP
- ▶ pracovní doba ?? – nedoporučuje se
- ▶ konkurenční doložka
- ▶ prodloužení výpovědní doby (vždy stejná pro obě strany)

Základní povinnosti zaměstnanců

Zaměstnanci jsou povinni (§ 301 ZP)

- ▶ pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci
- ▶ využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly
- ▶ dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni
- ▶ řádne hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele

Způsoby skončení PP

- ▶ Dohoda o rozvázání pracovního poměru
- ▶ Skončení pracovního poměru na dobu určitou
- ▶ Zrušení pracovního poměru ve zkušební době
- ▶ Výpověď ze strany zaměstnance
- ▶ Výpověď ze strany zaměstnavatele
 - organizační změny
 - zdravotní důvody
 - nesplňování požadavků, včetně neuspokojivých pracovních výsledků
 - porušení povinností zaměstnance
 - porušení léčebného režimu
- ▶ Okamžité zrušení pracovního poměru
- ▶ Smrt zaměstnance / zaměstnavatele
- ▶ Cizinec – rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu, rozsudkem ukládajícím trest vyhoštění, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zaměstnanecká karta

Ukončení dočasného přidělení

- **Uplynutím sjednané doby** dočasného přidělení
- **Před uplynutím sjednané doby:**
- Dohodou mezi agenturou a dočasně přiděleným zaměstnancem
- žádné formální náležitosti
- neměla by být zneužitím práv - co nejméně zasahovat do práv a oprávněných zájmů uživatele
- Jednostranným prohlášením uživatele
- Jednostranným prohlášením zaměstnance
- podmínky sjednány v dohodě o dočasném přidělení + uvedeny v písemném pokynu
- sjednání podmínek pouze ve prospěch uživatele je neplatné

Mzda

- ▶ Zásada stejné odměny za stejnou práci (práci stejné hodnoty)
- ▶ Povinnost rovného zacházení při odměňování (§ 16)
- ▶ KS, individuální smlouva, vnitřní předpis, mzdový výměr – vždy PŘED začátkem výkonu práce
- ▶ **Mzda**
- ▶ peněžité plnění/plnění peněžité hodnoty za práci
- ▶ podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a výsledků
- ▶ **Minimální mzda** (nařízení vlády 567/2006 Sb.)
- ▶ vztahuje se i na odměnu z dohod
- ▶ nezahrnuje příplatky
- ▶ 17.300 Kč/měsíc a 103,80 Kč/hod
- ▶ **Zaručená mzda** (nařízení vlády 567/2006 Sb.)
- ▶ 8. skupin prací dle náročnosti
- ▶ až dvojnásobek minimální mzdy (34.600 Kč/měsíc, 207,60 Kč/hod)

Stanovená, zkrácená, kratší PD

Stanovená týdenní pracovní doba

- ▶ jednosměnný (40 hodin týdně)
- ▶ dvousměnný (38,75 hodiny týdně)
- ▶ vícesměnný a nepřetržitý (37,5 hodiny týdně)

Zkrácená pracovní doba

- ▶ Pod stanovenou pracovní dobu
- ▶ Bez snížení mzdy
- ▶ Jen v KS / vnitřním předpise

Kratší pracovní doba

- ▶ Např. tzv. poloviční úvazky
- ▶ Možné sjednat jen v individuální dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (nelze nařídit)
- ▶ Zaměstnanci přísluší mzda odpovídající sjednané kratší PD
- ▶ Nelze nařídit práci přesčas (práce přesčas je pak až práce nad stanovenou PD, nikoli nad sjednanou kratší)

Rozvržení pracovní doby

- ▶ Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel včetně určení začátku a konce směn – dispoziční oprávnění
- ▶ Zpravidla do pětidenního pracovního týdne
- ▶ Povinný písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámení s ním zaměstnance 2 týdny předem (lze dohodnout jinou dobu)
- ▶ Maximální délka směny 12 hodin
- ▶ Povinnost zaměstnance – být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny

Přestávky, odpočinky

Přestávka v práci na jídlo a oddech

- ▶ určuje zaměstnavatel, ne zaměstnanec!
- ▶ po 6 hodinách – min. 30 minut, mladiství max. po 4,5 h

Bezpečnostní přestávka

- ▶ pokud to stanoví zvláštní předpis
- ▶ započítává se do pracovní doby

Mezi směny

- ▶ Alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích
- ▶ Mladiství – min 12 hodin
- ▶ Lze zkrátit na 8 hodin (ne u mladistvých) - taxativně stanovené důvody (§ 90 ZP), ale následující odpočinek musí být prodloužen o zkrácenou část

V týdnu

- ▶ týden - 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů
- ▶ Alespoň 35 hodin - pokud možno neděle
- ▶ Mladiství – min. 48 hodin
- ▶ Lze zkrátit na 24 hodin - taxativně stanovené důvody, s prodloužením následujícího odpočinku o zkrácenou část

Práce přesčas

Práce přesčas

- *práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu mimo rámec rozvrhu pracovních směn*
- u kratší pracovní doby – nelze nařídit; až nad stanovenou pracovní dobu
- výjimečný výkon – vážné provozní důvody zaměstnavatele
- možnost nařídit + dohodnout práci přesčas
- nařízená 8 hodin / týden a 150 hodin / rok
- dohodnutá až do 266 hodin / rok (v průměru max. 8 hodin / týden) celkem přibližně 416 hod / rok (snížení za dovolenou, nemoc)
- Do počtu nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo poskytnuto náhradní volno

Překážky v práci

Překážky v práci

- ▶ Právní skutečnosti, pro které zaměstnanec z důvodů (objektivní i subjektivní povahy) uznaných právními předpisy či zaměstnavatelem nekoná práci podle pracovní smlouvy
- ▶ Dočasná suspenze pracovního závazku – povinnost konat práci / přidělovat práci podle pracovní smlouvy
- ▶ Na straně zaměstnance / zaměstnavatele
- ▶ Placené / neplacené

Právní úprava

- ▶ zákoník práce - § 191 – § 210 ZP
- ▶ nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- ▶ Kolektivní smlouva, vnitřní předpisy

Dovolená za kalendářní rok

- ▶ zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání PP konal u zaměstnavatele v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo
- ▶ **výměra dovolené – 4 / 5 / 8 týdnů za rok**
- ▶ 4 týdny x 40 / 38,75 / 37,5 hod. = 160 / 155 / 150 hod hodin dovolené
- ▶ 5 týdnů x 40 / 38,75 / 37,5 hod. = 200 / 194 / 188 hod hodin dovolené
- ▶ 8 týdnů x 40 / 38,75 / 37,5 hod. = 320 / 210 / 300 hod
- ▶ kratší pracovní doba 20 hod – 4 / 5 / 8 týdnů x 20

Poměrná část dovolené

- ▶ zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené
- ▶ poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo
- ▶ odpracováno 529 hodin, 40 STPD, tj. 13,2 násobků STPD, výměra dovolené 5 týdnů
- ▶ **40 / 52 x 13 (jen celé násobky) x 5 (výměra) = poměrná část dovolené 50 hod.**
- ▶ **13 / 52 x 40 x 5 = poměrná část dovolené 50 hodin**

Dohody o pracích konaných mimo PP

- ▶ Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.
- ▶ Není povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu (na rozdíl od pracovního poměru)
- ▶ Platí ustanovení ZP s výjimkou ustanovení upravující:
 - převedení na jinou práci a přeložení,
 - dočasné přidělení,
 - odstupné,
 - pracovní dobu (ale směna max. 12 hodin / 24 hodin),
 - překážky v práci na straně zaměstnance (s výjimkou důležitých překážek v práci – DPN, RD, MD, ošetřování...)
 - dovolenou,
 - skončení PP,
 - odměňování (ale platí minimální mzda),
 - cestovní náhrady.

Dohody o pracích konaných mimo PP

- ▶ Písemná forma
- ▶ Povinnost rozvrhnout pracovní dobu jen pro účely náhrad při dočasné pracovní neschopnosti – fiktivní rozvrh
- ▶ Ukončení DPP a DPČ – není-li sjednán způsob zrušení; písemná forma
 - Dohodou ke sjednanému dni
 - Výpovědní – bez důvodu, 15 denní výpovědní doba (lze sjednat kratší)
 - Okamžitým zrušením – stejné důvody jako u PP
- ▶ Povinnost vystavit potvrzení o zaměstnání při skončení (§ 313 ZP) – pokud založily účast na nemocenském pojištění nebo byl z odměny prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy

Připravovaná novela ZP – DPP a DPČ

- přiblížení pracovnímu poměru
- povinnost předem rozvrhnout pracovní dobu a seznámit s rozvrhem a změnami nejpozději před začátkem směny nebo období na něž je PD rozvržena

Nově se na dohody vztáhnou ustanovení ZP upravující

- pracovní dobu a dobu odpočinku
- překážky v práci (i na straně zaměstnance) –
s výjimkou nároku na náhradu mzdy po dobu jiných důležitých překážek v práci (§199ZP) a překážek z důvodu obecného zájmu
- dovolenou (účinnost k 1. 1. 2024) – pro účely vzniku nároku se počítá s fiktivní pracovní dobou 20 h týdně
- zákonné příplatky (za práci ve svátek, v sobotu a v neděli, za noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí)

Dohoda o provedení práce (DPP)

- ▶ Písemná forma
- ▶ Rozsah práce – max. 300 hodin/ kalendářní rok
- ▶ Jednotlivé DPP u téhož zaměstnavatele se sčítají
- ▶ Musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá
- ▶ Pokud v daném měsíci překročí příjem 10.000 Kč – zakládá účast na nemocenském, důchodovém a zdravotním pojištění
- ▶ Lze sjednat právo na cestovní náhrady

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

- ▶ Písemná forma
- ▶ Maximálně ½ stanovené týdenní pracovní doby v průměru za dobu, na kterou je uzavřena, max za 52 týdnů
- ▶ Podstatné náležitosti
 - Sjednané práce
 - Sjednaný rozsah pracovní doby
- ▶ Doba, na kterou se DPČ uzavírá
- ▶ Pokud v daném měsíci dosáhne příjem 3.500 Kč – zakládá účast na nemocenském, důchodovém a zdravotním pojištění
- ▶ Lze sjednat
 - Právo na cestovní náhrady
 - Právo na jiné důležité osobní překážky a dovolenou

Srovnání

Pracovní smlouva	DPP	DPČ
	Vždy písemně	
Povinnost přidělovat práci	Není povinnost přidělovat práci	
40 / 38,75 / 37,5 h týdně	300 hodin / rok	průměr 20 h týdně
Vždy podléhá zákonným odvodům	Zpojistněno u příjmu >10.000 Kč / měsíc	Zpojistněno u příjmu ≥ 3.500 Kč / měsíc
Platí celý ZP	Neplatí převedení, přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní doba, někt. překážky v práci, dovolená, skončení PP, odměňování, cestovní náhrady	
Výpověď zaměstnavatele jen z důvodů § 52 ZP	Výpověď z jakéhokoli důvodu / bez důvodu	
Výpovědní doba 2 měsíce	Výpovědní doba 15 dnů	

Veřejné zdravotní pojištění

Zákon o veřejném zdravotním pojištění

- ▶ Stát je plátcem pojistného za
 - nezaopatřené děti
 - osoby starší 26 let studující prvně v doktorském studijním programu na VŠ v ČR formou prezenčního studia, pokud nejsou zaměstnanci nebo OSVČ

Zákon o státní sociální podpoře

- ▶ Nezaopatřené dítě – dítě do skončení povinné školní docházky, a poté, nejdéle však do 26. roku věku, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání
- ▶ Soustavná příprava dítěte na budoucí povolání – studium na středních a vysokých školách v České republice (s výjimkou dálkového, distančního, večerního nebo kombinovaného studia na středních školách, je-li dítě v době takového studia výdělečně činné)
- ▶ U vysokoškolského studia podmínka neplatí – forma studia nerozhoduje (prezenční, distanční, kombinované)

DĚKUJI VÁM ZA POZORNOST

Romana Náhlíková Kaletová, advokát

nahlikova@advokati-pisek.cz

www.advokati-pisek.cz

Tel.: +420 774 881 129