

6. Pracovně právní vztahy

Vznik pracovně právního vztahu

Ukončení pracovně právního vztahu

Zákoník práce

Mzda

Úřad práce

<https://www.vimvic.cz/clanek/vypoved-z-pracovniho-pomeru-2018-vzory-ke-stazeni>



Zákl. dokument pro vznik pracovně právního vztahu

• Základním dokumentem, kterým se řídí pracovněprávní vztahy /tzn. vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem/, je **Zákoník práce**

• Ustanoveními ZP se řídí i veškeré **náležitosti prac. poměru** /tzn. vznik, změny, ukončení PP, práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance atd./

• Pracovněprávní vztah může uzavřít osoba, která dosáhla 15 let věku a současně má ukončenou povinnou školní docházku



Kolektivní smlouva

• Kolektivní smlouva je **dohoda mezi vedením firmy a odborovou organizací** (dobrovolné sdružení zaměstnanců, kteří do ní vstoupili), ve které lze **sjednat a dohodnout podmínky**, na kterých mají obě strany zájem, např.:

- delší dovolená
- zabezpečení stravování nebo stravenek do provozoven veřejného stravování
- ~~například~~ zdarma



Kolektivní smlouva

- poskytnutí mobilního telefonu
- služebního auta zaměstnancům
- příspěvky na rekreaci
- příspěvky na penzijní připojištění
- Kolektivní smlouva se **zpravidla** uzavírá **na jeden kalendářní rok**

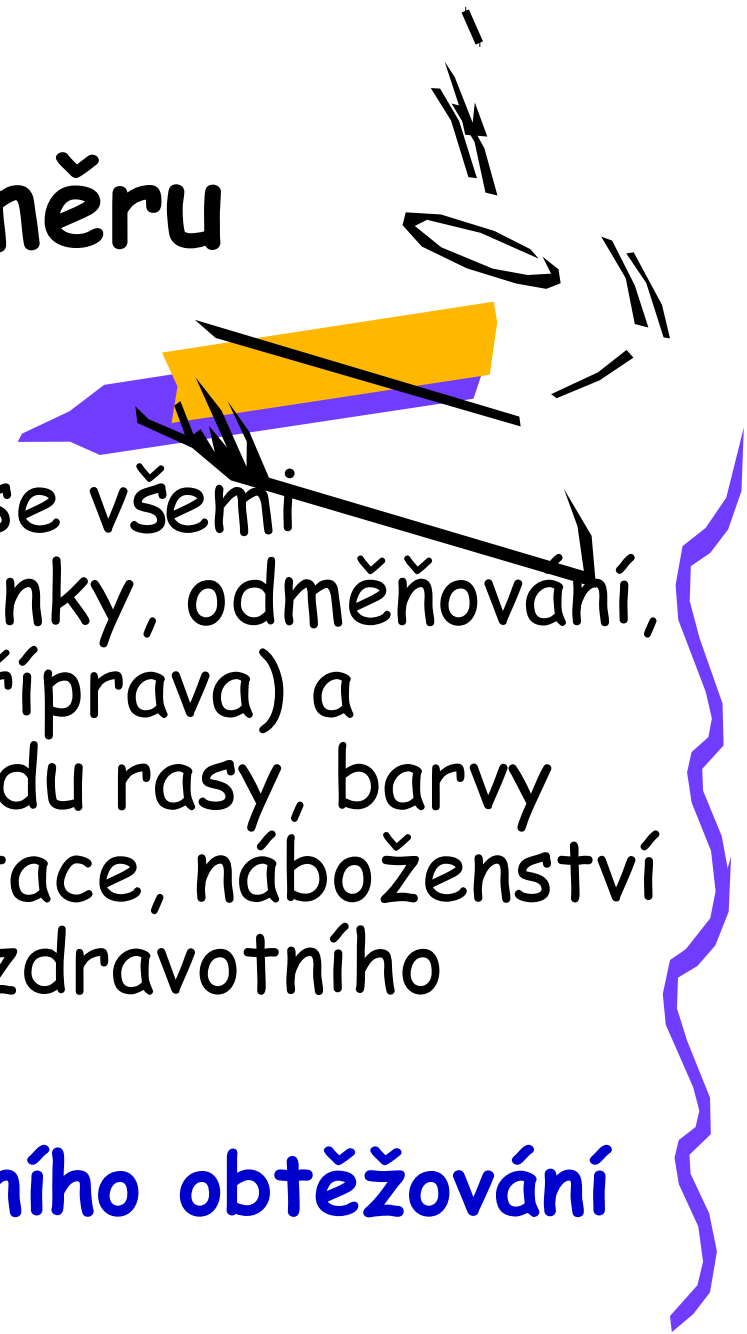


Vznik pracovního poměru

- **Zákaz diskriminace**

- Vyžaduje **rovné zacházení** se všemi zaměstnanci (pracovní podmínky, odměňování, pracovní postupy, odborná příprava) a **vyklučuje diskriminaci** z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, náboženství a víry, politického smýšlení, zdravotního stavu, majetku aj.

- Byl zrušen i **zákaz sexuálního obtěžování**



Vznik pracovního poměru

- Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce
- Jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit
- Zaměstnanec může mít současně více prac.

poměrů




Vznik pracovního poměru

• Pracovně právní vztah může mít podobu:

-1. Pracovní poměru

- pracovní smlouva
- volba
- jmenování

-2. Dohod /o pracích konaných mimo pracovní poměr, hlavně u přivýdělků = brigády/

-  dohoda o pracovní činnosti
- dohoda o provedení práce



Dohoda o pracovní činnosti /DPČ/

· Pouze písemně na opakující se činnosti /i s více zaměstnavateli/

· Z této dohody se platí sociální a zdravotní pojištění při výdělku nad 3 tis./měsíc

· Může být uzavřena maximálně na $\frac{1}{2}$ pracovního úvazku (max. 4 hod. denně, 20 hod. týdně)

· Ukončení i bez udání důvodu, výpovědní lhůta 15 dní



Dohoda o provedení práce /DPP/

- Lze uzavřít s libovolným počtem zaměstnavatelů
- Uzavírá se pouze písemně na neopakující se činnost
- Neplatí se soc. ani zdravot. pojištění, pokud částka nepřesáhne 10 000 Kč /pro každého zaměstnavatele zvlášť/
- Může být uzavřena maximálně na 300 hod. ročně u jednoho zaměstnavatele
- Ukončení i bez udání důvodu, výpovědní lhůta 15 dní



Pracovní poměr uzavřený volbou a jmenováním

- **Volba** - voleni jsou např. poslanci, řídící pracovníci družstev
- **Jmenování** - vedoucí pracovníci jsou jmenováni do řídicích funkcí dle zvláštních předpisů, např. ředitele podniku jmenuje majitel či zřizovatel



Pracovní smlouva nesmí se uvést rodné číslo

Podstatné náležitosti:

1. Den nástupu
2. Druh práce
3. Místo výkonu práce

Ostatní náležitosti:

1. Doba trvání pracovního poměru (určitá, neurčitá)
2. Zkušební doba (max. 3 měsíce)
3. Pracovní úvazek (max. 8 hod. denně/40 hod. týdně)



Povinnosti zaměstnavatele

- Při nástupu do práce zaměstnance řádně seznámit s pracovním řádem, s právními předpisy k zajištění BOZP, s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy zaměstnavatele
- Zaměstnanci stanovit pracovní náplň
- Přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy
- Platit mu mzdu ve stanoveném výplatním termínu buď v hotovosti nebo převodem na účet
- Vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů - BOZP
- Dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, kolektivní nebo pracovní smlouvou



Povinnosti zaměstnance

- Konat práci podle pokynů zaměstnavatele osobně a ve stanovené pracovní době
- Je povinen pracovat dle svých sil, znalostí a schopností, kvalitně a včas plnit pokyny zaměstnavatele a jemu nadřízených zaměstnanců
- Dodržovat pracovní kázeň a předpisy BOZP
- Řádně hospodařit se svěřenými prostředky a chránit majetek zaměstnavatele
- Spolupracovat s ostatními zaměstnanci při plnění pracovních úkolů



ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

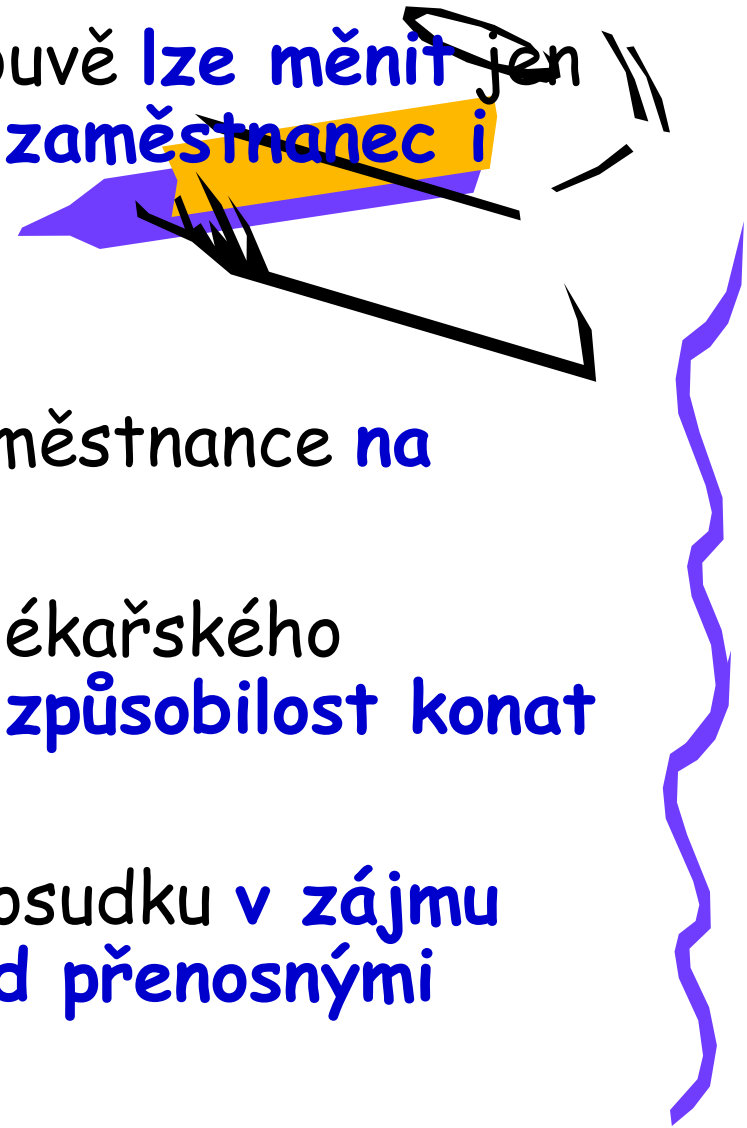
- Sjednaný obsah v pracovní smlouvě lze měnit jen tehdy, dohodnou-li se na změně zaměstnanec i zaměstnavatel

- Změny jen písemně

- Zaměstnavatel musí převést zaměstnance na jinou práci, pokud:

- zaměstnanec ztratí na základě lékařského posudku ze zdravotních důvodů způsobilost konat dosavadní práci

- je-li to na základě lékařského posudku v zájmu ochrany zdraví jiných osob před přenosnými nemocemi



ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

-je-li to **pravomocné rozhodnutí soudu nebo správního úřadu**

-koná-li těhotná žena, kojící matka nebo matka **do devíti měsíců po porodu práci, kterou nesmí konat**

•Zaměstnavatel **může převést** zaměstnance na jinou práci **na základě dohody, nebo i bez jeho souhlasu**, jestliže:

-pracovník **nemá dlouhodobě dobré pracovní výsledky** a byl k nápravě v posledním roce písemně vyzván, nebo **nesplňuje kvalifikační předpoklady** pro výkon práce anebo **závažně nebo opakovaně poruší pracovní kázeň**



ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

- zaměstnanec je trestně stíhán za trestný čin, spáchaný v souvislosti s vykonávanou prací
- pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady pro výkon práce
- nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoje způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy
- jedná-li se o odvrácení živelní pohromy nebo hrozící nehody či zmírnění jejich následků



Skončení pracovního poměru

a) Zrušení ve zkušební době

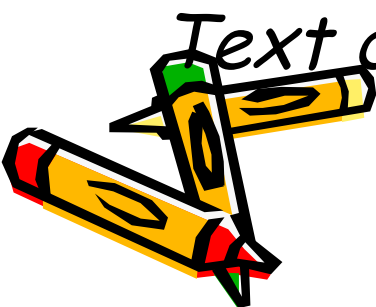
- jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec bez uvedení důvodu
- **omezení:** zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit prac. poměr v době prvních 21 kalendář. dnů trvání dočasné prac. neschopnosti zaměstnance

b) Dohoda

- souhlas obou stran, písemně, PP končí sjednaným dnem

Text dohody:

„Žádám o ukončení pracovního poměru dohodou ke dni"



c) Výpověď

- jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec
- písemně a prokazatelně předána druhé straně
- pracovní poměr končí uplynutím dvouměsíční výpovědní lhůty, která začíná běžet prvním dnem následujícího kalendářního měsíce po obdržení výpovědi



Výpověď:

- ze strany zaměstnance - možno bez uvedení důvodu, text výpovědi „Dávám výpověď z pracovního poměru ke dni"
- ze strany zaměstnavatele
- pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce:

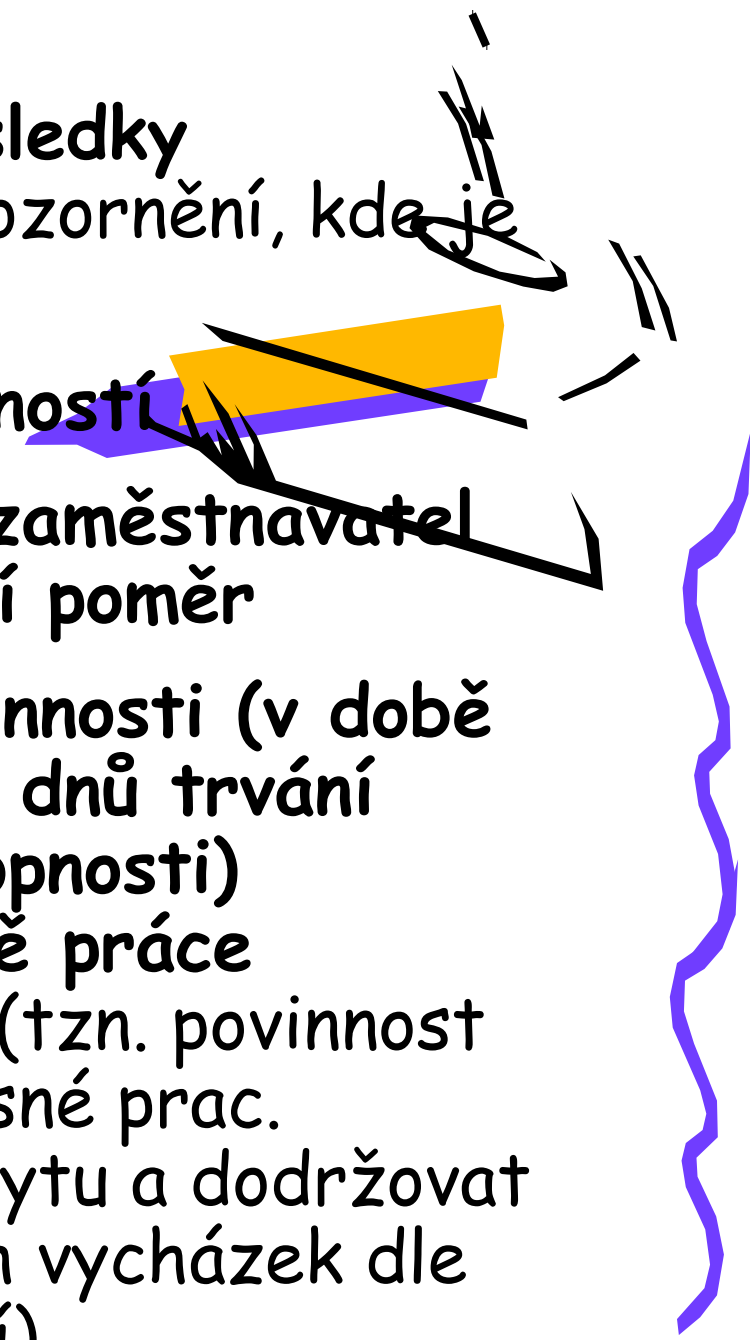
Nadbytečnost

- prac. poměr méně než 1 rok -
jednonásobek průměr. výdělku
- prac. poměr alespoň 1 rok, ale méně než 2
roky - dvojnásobek průměrného výdělku
 - pracovní poměr alespoň 2 roky -
trojnásobek průměrného výdělku



Neuspokojivé pracovní výsledky

- musí předcházet písemné upozornění, kde je dána i doba k nápravě
- Porušování pracovních povinností
- Z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr
- Zvláště hrubé porušení povinnosti (v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti) dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce (tzn. povinnost zdržovat se v době dočasné prac. neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek dle zákona o nemoc. pojištění)



Zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele se vztahuje na:

- zaměstnance pracovníě neschopného
- zaměstnance povoláného k výkonu vojenského cvičení
- dlouhodobé uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce
- dobu, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou
- dobu, kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou
- dobu, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci



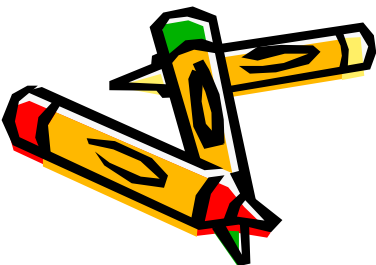
d) Okamžité zrušení - výjimečné

Ze strany zaměstnavatele

- při zvlášť hrubém porušení pracovní kázně /opilst, ohrožování ostatních zaměstnanců atd./
- odsouzení za úmyslný trestní čin na dobu delší než jeden rok (půl roku, když jej spáchal v souvislosti s pracovním poměrem)

Ze strany zaměstnance

- dle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez ohrožení svého zdraví
- zaměstnavatel nevyplatil mzdu do 15 dnů po výplatním termínu



Stihli jste si najít novou práci po podání/obdržení výpovědi?

- Pokud jste si již během výpovědní doby stihli najít novou práci, jste za vědou

- Nyní si musíte jen obstarat pár dokumentů, které budete při nástupu potřebovat. Patří mezi ně:

- **Životopis** - I přestože jste ho zaměstnavateli již posílali, pro jistotu ho mějte vytištěný s sebou při nástupu do



• **Zápočtový list** - ten si odnesete s sebou z bývalého zaměstnání. Nezapomeňte ho přinést v den nástupu do zaměstnání nového.

• **Výpis z rejstříku trestů** - ten si jednoduše obstaráte na poště.

• **Doklady** - průkaz totožnosti budete potřebovat při vyplnění pracovní smlouvy. K tomu si připravte i číslo bankovního účtu, na který vám bude chodit výplata



Musíte na Úřad práce po podání/obdržení výpovědi?

- Nestihli jste si během výpovědní lhůty najít novou práci? V takovém případě vás čeká schůzka na Úřadu práce
- Zde se registrujete do evidence Úřadu práce
- Dlouho s tím neotálejte - od konce výpovědní lhůty máte **pouze 3 dny** na to, abyste se na úřad dostavili
- Po registraci stát za vás platí soc. i zdrav. pojištění



- Zároveň můžete také zažádat o podporu v nezaměstnanosti, v takovém případě ale budete muset splnit nějaké podmínky
- S registrací na Úřadu práce ~~neváhejte ani v~~ případě, že máte jen několikadenní prodlevu mezi odchodem z bývalého a nástupem do nového zaměstnání.
- Registrace na Úřadu práce si vyplatí i třeba jen na několik dnů, a to už jen z důvodu právě hrazeného pojištění státem
- *Registraci na Úřadu práce však musíte provést do 3 dnů od ukonč. prac. poměru*



Kdo má nárok na podporu nezaměstnanosti 2018

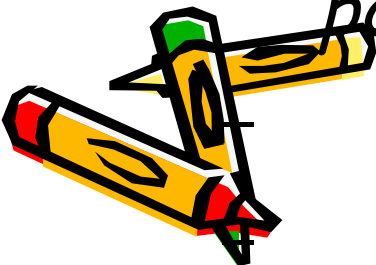
• Podmínky nároku:

- máte bydliště na území ČR
- o podporu požádáte do 3 pracovních dnů po ukončení zaměstnání, nebo náhradní doby zaměstnání
- nepobíráte starobní důchod nebo dávky nemocenského pojištění
- v posledních 2 letech jste alespoň 12 měsíců platili sociální pojištění



Na co si dát pozor

- *Výpověď dohodou, nebo na vlastní žádost*
 - *výše podpory pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu po celou podpůrnou dobu*
- *Závažné porušení pracovní kázně*
 - *V případě propuštění z důvodu závažného porušení pracovní kázně může být vyplácena podpora ve výši životního minima /snažte se proto se zaměstnavatelem raději uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru*



Na co si dát pozor

- *Dodržujte své povinnosti, např.*
 - *nezapomenout na dohodnutou schůzku.*
 - *pozor na odmítání nabízených pracovních míst nebo náhlou nemoc, tu vám musí omluvit lékař*
 - *Od října 2017 je nutné oznámit na Úřadu práce nemoc nebo úraz v den, kdy bylo vydáno potvrzení od lékaře.*
 - *Do osmi kalendářních dnů je nezbytné toto potvrzení doložit na příslušnou pobočku Úřadu práce*



Výše podpory v nezaměstnanosti 2020

- Max. podpora v nezaměstnanosti je 0,58 násobek průměr. mzdy za 1. - 3. čtvrtletí předcház. kalendář. roku, ve kterém byla žádost o podporu podána
- Průměrná mzda v tomto období v roce 2019 byla 33 429 Kč
- Maximální výše podpory v nezaměstnanosti 2020 tak může být 21 729 Kč/měsíc.



Podpora v nezaměstnanosti

Výše příspěvku a délka podpory se u jednotlivých skupin obyvatelstva liší.

Měsíc 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12.

do 50 let 65 % 65 % 50 % 50 % 45 % 0 % 0 % 0 % 0 % 0 % 0 % 0 %

50-55 let 65 % 65 % 50 % 50 % 45 % 45 % 45 % 45 % 0 % 0 % 0 % 0 %

nad 55 let 65 % 65 % 50 % 50 % 45 % 45 % 45 % 45 % 45 % 45 % 45 % 0 %

Procento udává podíl z průměrného čistého měsíčního výdělku, resp. z vyměřovacího základu.



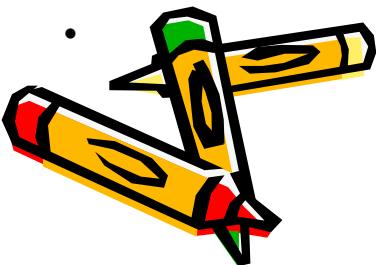
Podpora v nezaměstnanosti pro uchazeče do 50 let

Vypočítává se z předešlého měsíčního čistého průměrného výdělku. Podpůrní doba (doby pobírání podpory) je 5 měsíců

- První 2 měsíce - 65 %

- Další 2 měsíce - 50 %

- Poslední měsíc - 45 %

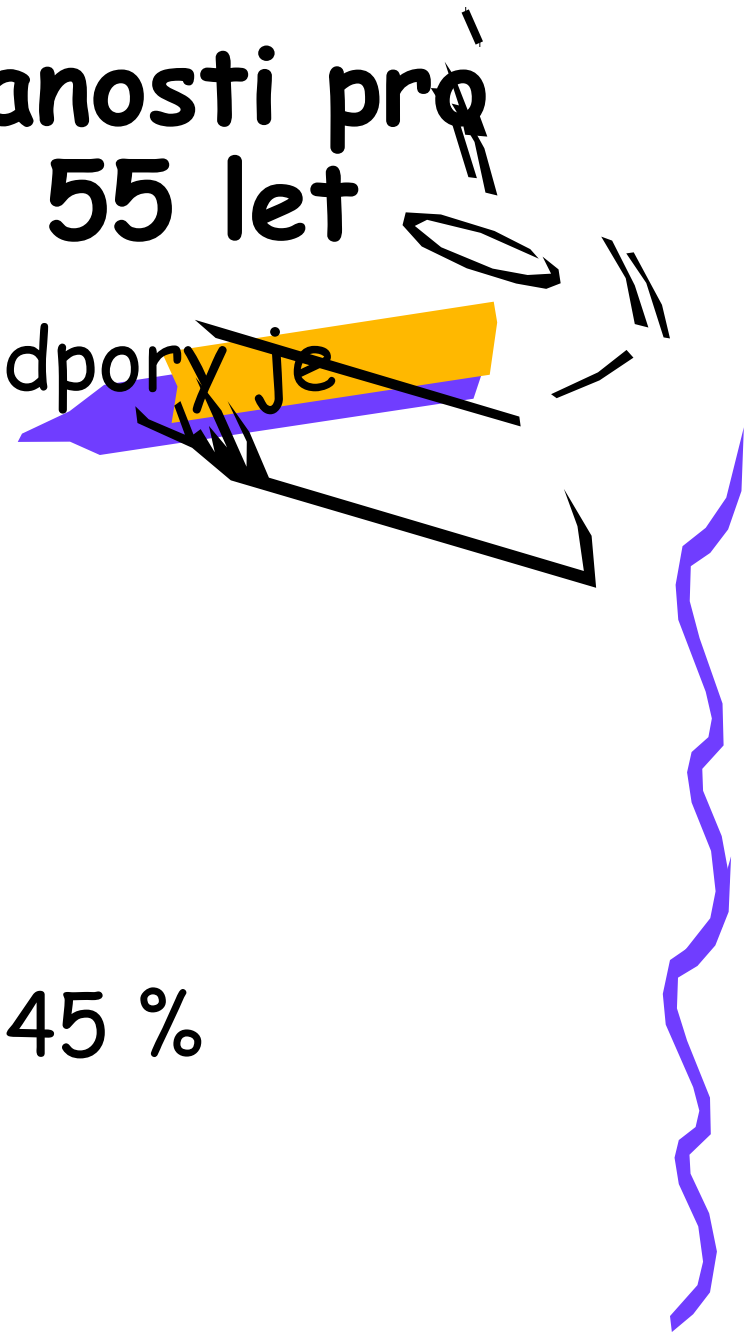


Podpora v nezaměstnanosti pro uchazeče od 50 do 55 let

Maximální délka pobírání podpory je

8 měsíců:

- první dva měsíce 65 %
- další dva měsíce 50 %
- zbývající podpůrčí doba 45 %

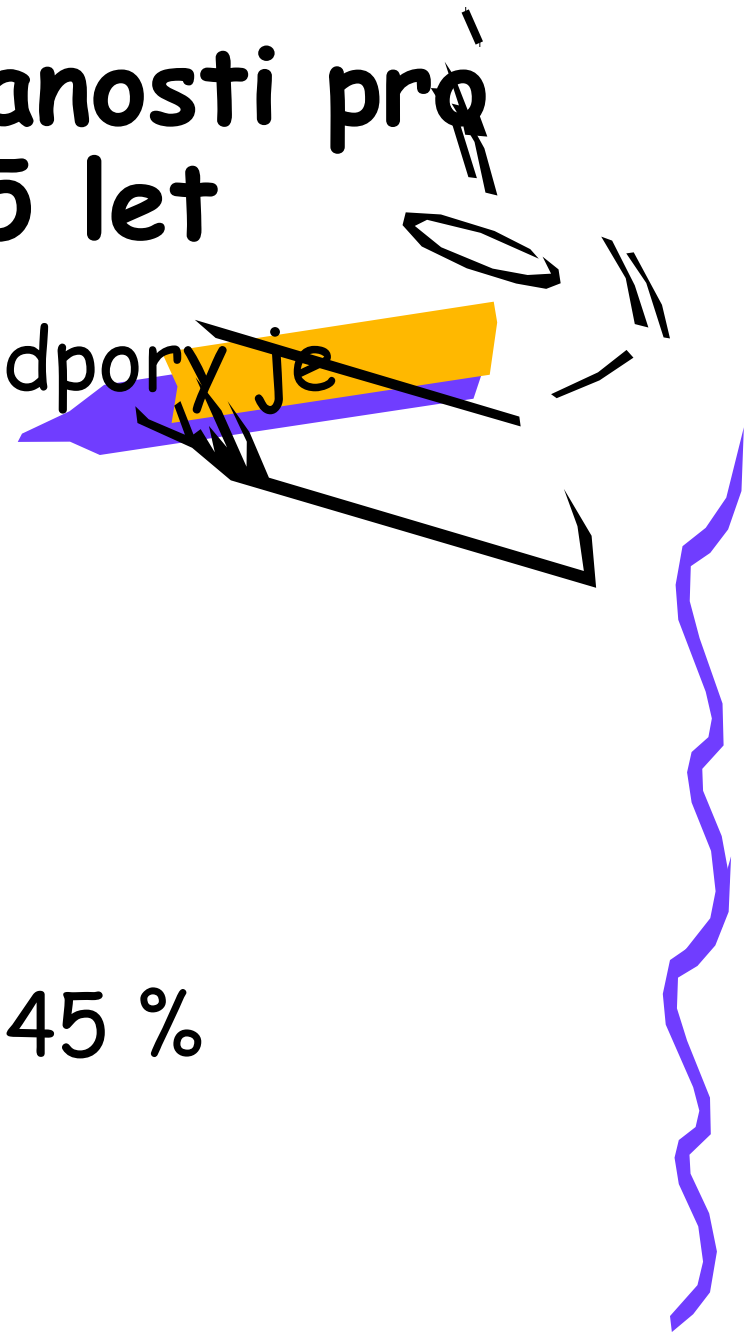


Podpora v nezaměstnanosti pro uchazeče nad 55 let

Maximální délka pobírání podpory je

11 měsíců:

- první dva měsíce 65 %
- další dva měsíce 50 %
- zbývající podpůrčí doba 45 %



Podpora v nezaměstnanosti pro OSVČ

Pokud jste živnostník nebo podnikatel, musíte:

- ukončit, nebo pozastavit živnost
- zaevidovat se na Úřadu práce
- mít v posledních dvou letech alespoň 12 měsíců placené sociální pojištění



Podpora v nezaměstnanosti pro OSVČ

• Délka podpůrní doby a výše podpory u OSVČ je stejná jako u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku, výše podpory se určuje z vyměřovacího základu OSVČ

• první dva měsíce 65 % z vyměřovacího základu

• další dva měsíce 50 % z vyměřovacího základu

• pokračující podpůrní dobu 45 % z vyměř. základu



Skončení podpůrní doby

• Po skončení podpůrní doby (pět, osm nebo jedenáct měsíců) už nezaměstnaný získá jen sociální dávku ve výši životního minima, tedy 3860 Kč /od 1. 4. 2020/

• Nevykazuje-li požadovanou aktivitu, dostane jen existenční minimum, tedy 2490 Kč /od 1. 4. 2020/



Podpora při rekvalifikaci a výplatě odstupného

- Podpora při rekvalifikaci u uchazeče, který pracoval v pracovním poměru, je 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku
- Pro rok 2020 je maximem zhruba 22 168 Kč měsíčně (0,65 násobek průměr. mzdy v ČR)
- Při výplatě odstupného - nárok na podporu až po uplynutí doby, za kterou bylo odstupné vyplaceno



Podpora a přivýdělek 2018

- Uchazeč o zaměstnání si může po dobu vedení v evidenci UP přivydělat v rámci nekolidujícího zaměstnání, tedy zaměstnání, které nepřesáhne polovinu minimální mzdy (od ledna 6100 korun)
- Zastavuje se však výplata podpory
- Tato doba se uchazečům nezapočítává do doby potřebné pro opětovný vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti
- Přivýdělek pouze na zákl. prac. poměru či dohody o prac. činnosti
- Není umožněna kombinace nekolid. zaměstnání a dohody o provedení práce



Výpočet stát. podpory na internet. kalkulačce

- Např. kalkulačka podpory v nezaměstnanosti na webu penize.cz
- Údaje k zadání:
 - věk, výše čisté mzdy, popř. odstupné
- Z toho se poté vypočítá procentuální podíl, který bude člověk pobírat v určitých obdobích



Zaměstnanecké benefity

Plnění ze strany zaměstnavatele, na které není zákonný nárok

Firmy výhody poskytují, aby snáze našly nové zaměstnance a stávající zaměstnance motivovaly k lepšímu pracovnímu výkonu

- Stravenky nebo závodní stravování
- Mobil, notebook, auto
- Delší dovolená
- Poukázky do fitnesscentra
- Příspěvek na důchodové nebo životní pojištění
- Jazykové a odborné kurzy
- Třináctý a příp. čtrnáctý plat

