

# Pracovně právní vztahy

**Zákoník práce**

**znění zákona č. 262/2006 Sb.**

# Vznik pracovního poměru

## První pracovní poměr může vzniknout:

- Ve věku 15 let
- Po dokončení povinné školní docházky

Musí být splněny obě tyto podmínky

*Osoba mladší 15 let může mít, ve výjimečných případech, pracovní poměr. Pokuste se přijít na případ, kdy je to možné?*

## Osoba v pracovním poměru mladší 18 let:

- Nesmí konat práci přesčas
- Nesmí konat práci v noci
- Nenese finanční odpovědnost
- Nesmí pracovat v nebezpečných provozech
- Nesmí nosit těžká břemena
- Do věku 16 let, pracuje pouze 30 hodin týdně

# Pracovní smlouva

- Je to dobrovolný pracovní vztah, který vzniká mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.
- Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.
- Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

# Pracovní smlouva musí obsahovat :

a) **DRUH PRÁCE,**

který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat

b) **MÍSTO VÝKONU PRÁCE,**

ve kterých má být práce vykonávána

c) **DEN NÁSTUPU DO PRÁCE**

# Informování o obsahu pracovního poměru

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru.

## Informace musí obsahovat:

- údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat.

## Pracovní poměr na dobu určitou

- Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.
- Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.
- Pokud je zaměstnanci zadána práce po ukončení PP na dobu určitou, stává se z něj

## Pracovní poměr na dobu neurčitou

# Rozvázání a skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozvázán:

1. DOHODOU

2. VÝPOVĚDÍ

3. OKAMŽITÝM ZRUŠENÍM

4. ZRUŠENÍM VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

- Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.
- Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance.



# 1.DOHODA

- Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.
- Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.
- Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

## 2.VÝPOVĚĎ

- Výpověď z pracovního poměru musí být písemná.
- Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného(viz. dále)
- Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
- Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.
- Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby.
- Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce.
- Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce

# Výpověď daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- **stane-li se zaměstnanec nadbytečným (viz. dále)**
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady
- pro závažné porušení povinnosti
- pro soustavné méně závažné porušování povinnosti
- poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem

# Výpověď pro nadbytečnost

## Odstupné

- Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem pro nadbytečnost, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně
- **jednonásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval **méně než 1 rok**,
- **dvojnásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval **alespoň 1 rok a méně než 2 roky**,
- **trojnásobku** jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval **alespoň 2 roky**

# Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době:

1. v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným
2. při výkonu vojenského cvičení nebo služby
3. v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
4. v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy čerpají rodičovskou dovolenou

# 3.OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem
- Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

*Zamyslete se, jaká situace podle vás opravňuje k tomuto kroku zaměstnance a jaká zaměstnavatele?*

# Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li 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,
- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

# Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

- podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti



## 4. ROZVÁZÁNÍ PP VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

- Obě smluvní strany mohou ukončit pracovní poměr ve zkušební době bez udání důvodu
- PP pak končí následující den

# Zkušební doba

- Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru
- Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována ani zkracována
- Zkušební doba musí být sjednána písemně

# Druhy PP

**HPP**

**VPP**

**DPP**

**DPČ**

# Druhy PP

**HPP** *hlavní pracovní poměr*

**VPP** *vedlejší pracovní poměr*

**DPP** *dohoda o provedení práce*

**DPČ** *dohoda o pracovní činnosti*

# HPP - hlavní pracovní poměr

**Rozsah 40 hodin týdně**

**Rozsah 30 hodin týdně – u pracovníka do 16 let**

## Srážky ze mzdy:

Daň z příjmu 15%

Sociální pojištění

Zdravotní pojištění

# **DPP**     *dohoda o provedení práce*

Rozsah max. 300 hod. ročně u jednoho zaměstnavatele

## Srážky ze mzdy:

Daň z příjmu 15%

Při výdělku nad 10 000,- Kč ročně se odvádí také

Sociální pojištění

Zdravotní pojištění

# DPČ - *dohoda o pracovní činnosti*

Rozsah: 20 hodin týdně

## Srážky ze mzdy:

Daň z příjmu 15%

Sociální pojištění

Zdravotní pojištění

*Započítává se do odpracované doby na důchod a podporu v nezaměstnanosti*