

Modul 3 – PRÁVO

Lekce 3.2. PRACOVNÍ PRÁVO

ZÁKON č. 262/2006 Sb., ZÁKONÍK PRÁCE

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy (právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními),
- c) zpracovává příslušné předpisy Evropské unie,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.

3 pilíře zákoníku práce

Zákoník práce		
1. pilíř „Co není zakázáno, je povoleno“ Zákoník práce umožňuje sjednat podmínky, které nebyly definovány v zákoně.	2. pilíř Závislá práce Zákoník práce definuje podmínky, které přesně vymezují závislou práci (viz níže).	3. pilíř Princip subsidiarity Pokud problematiku neřeší zákoník práce, využíváme ustanovení občanského zákoníku.

Závislá práce:

- Je práce, která je vykonávána:
 - ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance;
 - jménem zaměstnavatele;
 - podle pokynů zaměstnavatele;
 - osobně zaměstnancem pro zaměstnavatele.
- Musí být vykonávána:
 - za mzdu, plat nebo odměnu za práci;
 - na náklady a odpovědnost zaměstnavatele;
 - v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovněprávními vztahy jsou rovněž vztahy kolektivní povahy, tj. mezi kolektivem zaměstnanců a zaměstnavatelem, resp. mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem.

Základní zásady pracovněprávních vztahů:

- zvláštní zákonná **ochrana postavení zaměstnance**;
- uspokojivé a **bezpečné pracovní podmínky** pro výkon práce;
- **spravedlivé odměňování** zaměstnance;
- **řádný výkon práce zaměstnancem** v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele;
- **rovné zacházení** se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Základními pracovněprávními vztahy jsou **pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr** – dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Prioritu má ovšem pracovní poměr jako nejčastější základní pracovněprávní vztah.

1. **Dohoda o provedení práce** – rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, **nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele**. V dohodě o provedení práce **musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá**. Není nutné dohodu o provedení práce uzavírat pouze na dobu jednoho kalendářního roku. Pokud bude taková dohoda uzavřena například od 1. října do 30. listopadu následujícího kalendářního roku, pak v prvním i druhém kalendářním roce lze na ni odpracovat vždy maximálně 300 hodin.

2. **Dohoda o pracovní činnosti** – sjednává se **maximálně v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby**. Posuzuje se za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, **nejdéle však za období 52 týdnů**. V dohodě o pracovní činnosti **musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá**.
3. **Pracovní poměr** – zakládá se pracovní smlouvou.

Pracovně právní vztahy:

1.	2.	3.
Pracovní poměr	Dohoda o provedení práce	Dohoda o pracovní činnosti
<ul style="list-style-type: none">• Zakládá se pracovní smlouvou nebo ve zvláštních případech jmenováním.	<ul style="list-style-type: none">• Musí být uzavřena písemně.• Rozsah práce nesmí být větší než 300 hodin za rok.• Dohoda musí obsahovat dobu, na kterou se uzavírá.• U příjmu do 10.000 Kč měsíčně se neodvádí zdravotní a sociální poj.	<ul style="list-style-type: none">• Musí být uzavřena písemně.• Rozsah nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Založení pracovního poměru

Pracovní poměr **se zakládá pracovní smlouvou a výjimečně jmenováním**. Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, jehož formální a obsahové náležitosti stanoví zákon.

Pracovní smlouva musí obsahovat 3 povinné (tzv. podstatné) náležitosti:

