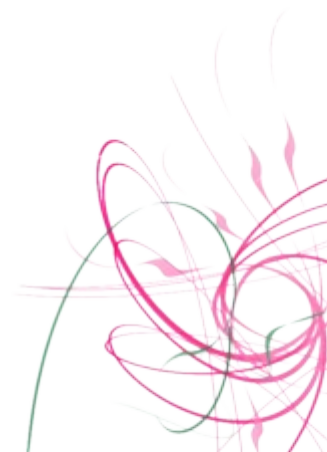


Pracovní řád a pracovní kázeň



V pracovním řádu se podrobně rozvádějí ustanovení zákoníku práce.

Zaměstnanci mají tyto **základní povinnosti**:

- pracovat **svědomitě a řádně**
- plně využívat **pracovní dobu** a **pracovní prostředky**, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly
- **dodržovat předpisy** vztahující se k vykonávané práci (technologické postupy, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ...)
- **řádně hospodařit se svěřeným majetkem** (ochrana před poškozením a ztrátou)

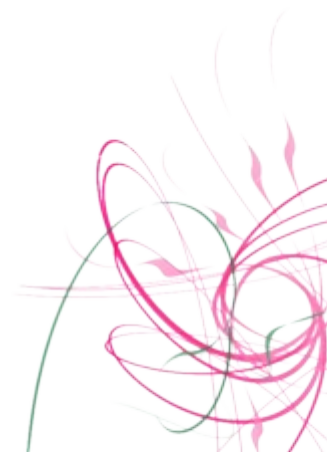
Vedoucí zaměstnanci mají i další povinnosti:

- **organizovat, řídit a kontrolovat** práci podřízených
- vytvářet **příznivé pracovní podmínky**
- spravedlivě **odměňovat** práci (podle výkonnosti, zásluh)
- pečovat o **zvyšování odborné úrovně** zaměstnanců

Zaměstnanci **státních orgánů a organizací** jsou povinni rozhodovat **neustranně**, zachovat **mlčenlivost**, **nepřijímat dary**.



Pracovní doba



Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen pracovat pro zaměstnavatele.

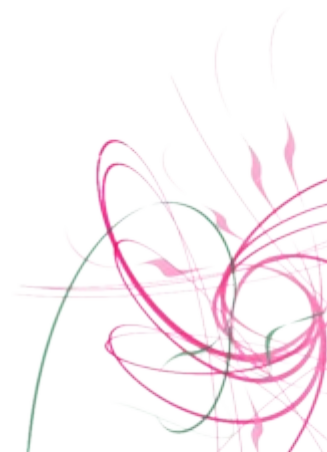
- podle zákona trvá nejdéle **40 hodin týdně**
- u zaměstnanců mladších **18 let** nejdéle **30 hodin týdně**
- rovnoměrné rozvržení pracovní doby předpokládá, že pracovní doba v **jednotlivých dnech** nepřesáhne **9 hodin**
- **nerovnoměrné rozvržení pracovní doby** je přípustné na pracovištích, kde to **vyžaduje povaha práce** nebo **podmínky provozu** (stavebnictví, zemědělství, zdravotnictví...)
 - nedodrží se limitová týdenní pracovní doba, překračuje se maximální hranice denní pracovní doby
- délka směny ani v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin
- v rámci rozvrhu směn se stanoví **začátek a konec pracovních směn**
- podle potřeby může být pracovní doba směny rozdělena na části
 - = tzv. **dělené směny**
- možnost využití tzv. **pružné pracovní doby** = zaměstnanec si podle stanovených zásad a v určeném časovém rozmezí sám zvolí počátek a konec své směny



- možnost dohody na **kratší pracovní době** (zaměstnanci se změněnou pracovní schopností, důchodci, ženy pečující o děti)
- zaměstnavatelé jsou povinni poskytovat zaměstnancům **přestávky v práci** (nejméně **30** minut) nejpozději po **6** hodinách, mladistvému po 4 a půl hodinách
 - nezapočítávají se do pracovní doby, nelze je poskytovat na začátku ani na konci směny
- zaměstnanec musí mít **nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami** alespoň **12** hodin (tento odpočinek může být zkrácen až na 8 hodin)
- zaměstnanec má mít **jednou týdně nepřetržitý odpočinek** alespoň **35** hodin, mladistvý 48 hodin
- dny **pracovního klidu** jsou dny, na které připadá zaměstnancův **nepřetržitý odpočinek v týdnu, a svátky**
 - v těchto dnech lze nařídít práci jen výjimečně (krmení zvířat apod.)
- **práce přesčas** je práce konaná **na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rámec rozvrhu pracovních směn**
 - zaměstnavatel je oprávněn nařídít práci přesčas jen výjimečně
- **noční práce** je práce v době mezi **22.** a **6.** hodinou



Dovolená na zotavenou

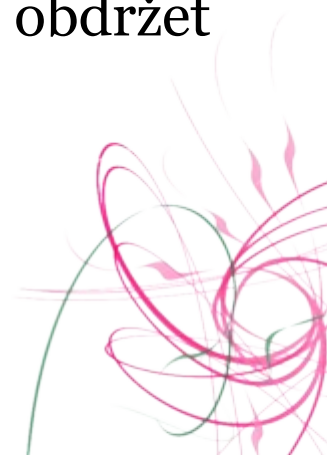


Zaměstnanci v pracovním poměru přísluší dovolená na zotavenou za kalendářní rok, jestliže v něm odpracoval alespoň **60 dnů**.

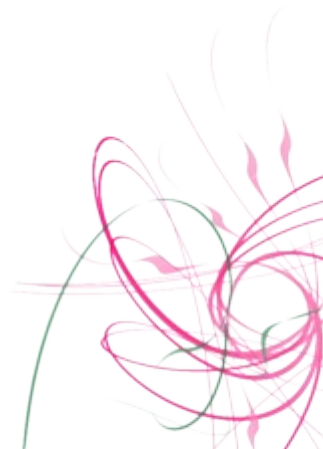
- za část roku obdrží zaměstnanec poměrnou část dovolené
- základní délka dovolené – **4** týdny (+ 1 týden = **dodatková dovolená**; jen u určitých povolání)
- zaměstnanec, který v kalendářním roce **neodpracoval 60 dnů**, obdrží dovolenou za **odpracované dny**
- **dovolená se krátí:**
 - za **neomluveně zameškanou** směnu
 - za zmeškání práce **pro výkon trestu odnětí svobody**
 - v případě omluvitelné **dlouhodobé nepřítomnosti** v práci
- **dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel** zpravidla tak, aby zaměstnanec obdržel dovolenou do konce kalendářního roku, jehož se dovolená týká
- **dobu nástupu na dovolenou** má zaměstnavatel oznámit zaměstnanci alespoň **14** dní předem
- když by nebylo možné vyčerpat dovolenou v příslušném roce, musí být **zbývající část dovolené** zaměstnanci poskytnuta **do konce příštího kalendářního roku**



- zaměstnavatel určuje nástup dovolené nejen podle svých provozních možností, ale také s **přihlednutím k oprávněným zájmům zaměstnance**
- pokud zaměstnavatel **změní původně určenou dobu** čerpání dovolené nebo ho **odvolá** z dovolené, je povinen **uhradit** náklady, které tím zaměstnanci vznikly
- v některých případech se dovolená **přerušuje**, např. tehdy, když byl zaměstnanec **uznán neschopným práce** (nemoc, úraz...)
- za dobu dovolené obdrží zaměstnanec **náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku**
- jestliže zaměstnanec dovolenou nebo její část nevyčerpal, může obdržet **náhradu mzdy** za 4 týdny dovolené pouze v případě skončení pracovního poměru



Odměňování práce



Základními právními předpisy, jimiž se řídí **odměňování práce**, jsou:

- **zákoník práce** č.262/2006 Sb.
- **zákon** č.143/1992 Sb., **o platu**
- **vládní nařízení** č. 53/1992 Sb. **o minimální mzdě**

- odměna za vykonanou práci – **mzda**

- **složky mzdy** = části, **z nichž se celková mzda skládá**
(základní mzda, příplatky, mimořádné odměny)

- **formy mzdy**:

- použité **prostředky** – peníze, naturálie...
- způsoby **výpočtu** mzdy v závislosti na vykonané práci
(mzda časová, úkolová, podílová, smíšená)

- práce **přesčas** – mzda zvýšená nejméně o **25%** průměrného výdělku

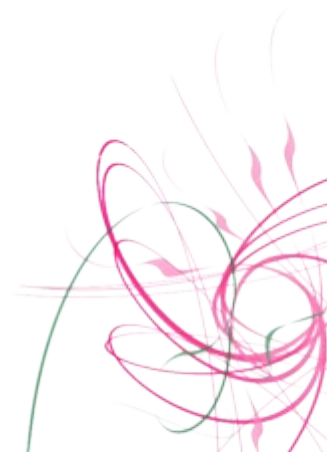
- možnost **příplatků a mzdových zvýhodnění** – např. za práci v noci,
ve střídavých směnách, za práci ve zdraví škodlivém prostředí ...

- při některých **převedeních zaměstnance** na práci, za kterou je
nižší mzda - doplatek do výše svého průměrného výdělku

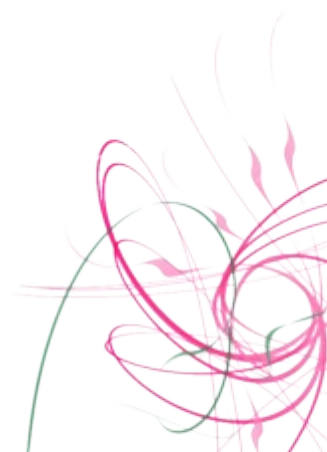


Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely se zjišťuje z **hrubé mzdy** zúčtované zaměstnanci v **předchozím kalendářním čtvrtletí**.

- **mzda** – v penězích a v české měně
- **naturální mzda** – výrobky, výkony, práce a služby; použití je však přípustné jen se souhlasem zaměstnance
- mzda – splatna zpětně na měsíční období
- **výplata mzdy** – v pracovní době na pracovišti
- **jiné** osobě lze mzdu vyplatit jen na základě **plné moci**
- **srážka** ze mzdy – přípustné jen kdy to stanoví zákon



Náhrada mzdy při překážkách v práci

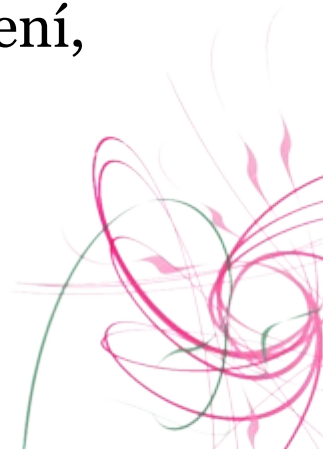


Příklady překážek na straně **zaměstnance**, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy:

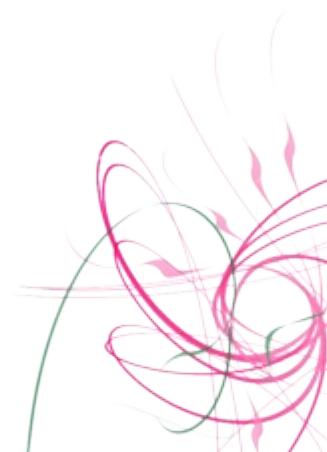
- důležité **osobní** překážky (vlastní svatba, úmrtí rodinného příslušníka, narození dítěte manželce ...)
- překážky z důvodu **obecného zájmu** (výkon funkce člena orgánu odborové organizace, darování krve, školení ...)
- plnění úkolu související s **brannou povinností**

Překážky na straně **zaměstnavatele**:

- **prostoje** (doba, kdy zaměstnanec nemůže konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil) a jiné závažné provozní překážky



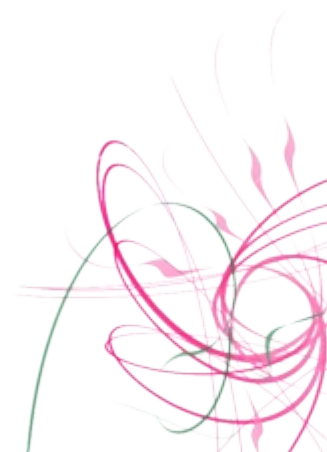
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci



Soubor předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci tvoří **nejen ustanovení zákoníku práce**, ale také mnoho **předpisů technické** povahy (technologické postupy ...)

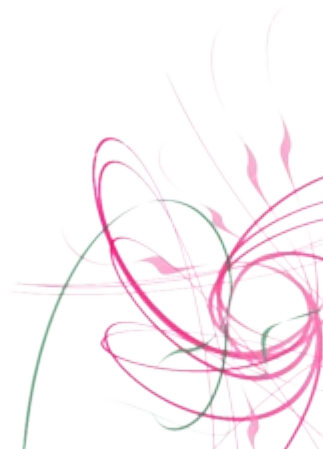
Zaměstnavatelé jsou zejména **povinni**:

- zřizovat, udržovat a zlepšovat **ochranná zařízení** podle poznatků vědy a techniky
- poskytovat bezúplatně osobní **ochranné pracovní prostředky** (oděv, obuv, rukavice, brýle), čisticí a dezinfekční prostředky
- seznamovat s **bezpečnostními předpisy**
- zjišťovat a odstraňovat **příčiny pracovních úrazů a nemocí z povolání**
- zařazovat zaměstnance na pracoviště vzhledem k jejich **zdravotnímu stavu**
- stanovit **zákaz kouření** tam, kde pracují nekuřáci

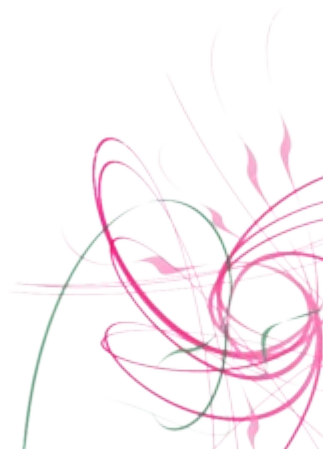


Zaměstnanci jsou povinni:

- dodržovat předpisy o **bezpečnosti a ochraně zdraví**
 - při práci používat **ochranné pracovní prostředky**
 - dodržovat **zákazy kouření**
 - účastnit se **školení a výcviku**
 - oznamovat svému nadřízenému **závady** na pracovištích
- **kontrolu** nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví vykonávají **odborové orgány**
- státní odborový dozor vykonávají inspektoráty bezpečnosti práce
- zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž je přesvědčen, že závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví



Péče o zaměstnance

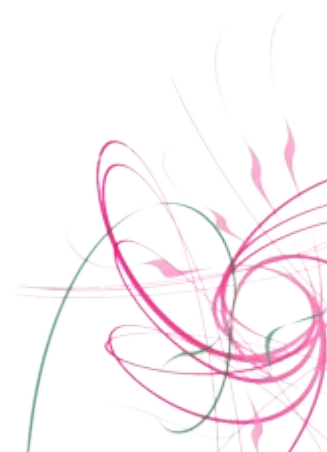


Péče o zaměstnance je rozdělena mezi **zaměstnavatele** a **stát**.

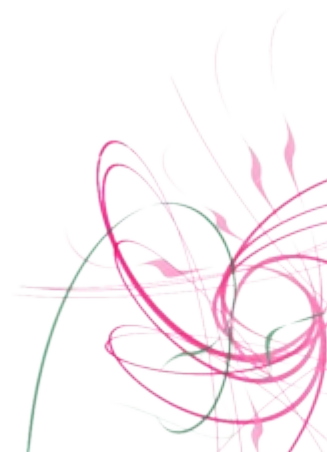
- v nejširším pojetí **přesahuje rámec pracovního práva** (zahrnuje nemocenské pojistění, sociální zabezpečení zaměstnanců)

V rámci péče o zaměstnance mají **zaměstnavatelé na starosti**:

- **instruktáže** přijímaných zaměstnanců
 - ochranu zaměstnanců před **úrazy a nemocemi z povolání**
 - umožnit **stravování** (cenově výhodné)
- zaměstnavatel je povinen **bezpečně uchovávat oděvy, další osobní předměty a dopravní prostředek**, které zaměstnanec využívá k dopravě do práce a z práce – zaměstnavatel odpovídá za ztrátu nebo poškození
- **stát** má na starosti sociální a nemocenské zajištění

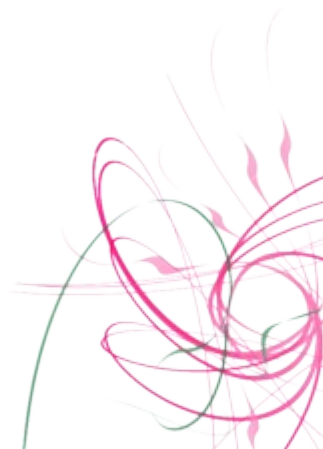


Pracovní podmínky žen

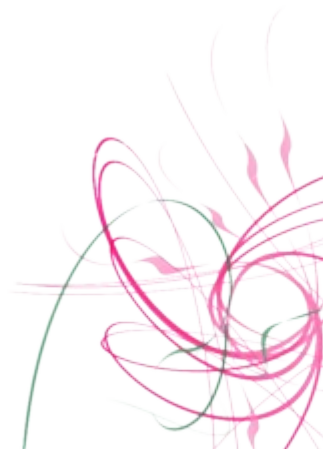


Rovnoprávnost mužů a žen **vyžaduje** i jejich **stejně možnosti uplatnění** v práci.

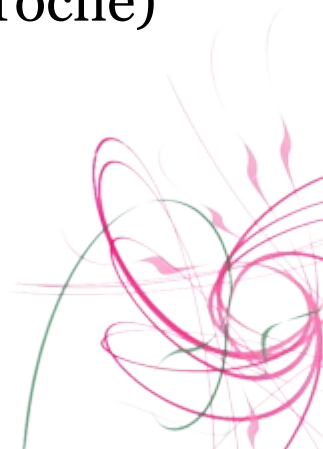
- některé **práce zakázány** – např. fyzické práce pod zemí (těžba...)
- těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě – možnost vysílání na **pracovní cesty** mimo bydliště nebo obvod obce svého pracoviště jen se **svým souhlasem**; zaměstnavatel je v tomto případě také povinen umožnit **úpravu pracovní doby**
- **vyrovnávací příspěvek** = mzdové vyrovnání, pokud je žena nucena přejít ze zdravotních důvodů na práci s nižším platem
- po narození dítěte – **mateřská dovolená – 28 týdnů**
- **rodičovská dovolená** - matce dítěte po skončení mat. dovolené
 - otci po narození dítěte
- rodičovská dovolená nejdéle do **3 let věku dítěte**



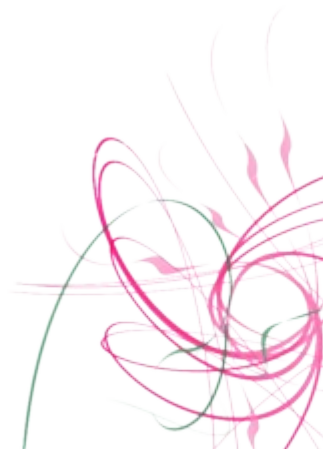
Pracovní podmínky mladistvých



- zákaz **fyzicky náročných** prací (těžby, ražení tunelů apod.)
- zákaz prací, při nichž je zvýšené nebezpečí úrazu (= **riziková pracoviště**)
- nesmějí být uzavírány **dohody o hmotné odpovědnosti**
- zákaz prací **přesčas a nočních směn**
- **výjimečně** mladiství starší než 16 let mohou konat **noční práci nepřesahující jednu hodinu**
- poskytnutí zvýšené **preventivní lékařské péče** (nejméně 1x ročně)



Odpovědnost zaměstnance za škodu



Zaměstnanec je povinen při práci předcházet škodám na zdraví a na majetku.

- zaměstnavatel je **oprávněn provádět kontrolu věcí**, které zaměstnanci přinášejí na pracoviště nebo odnášejí z pracoviště
- zaměstnanec je odpovědný za každou škodu, kterou způsobí, kromě škody vyplývající z **hospodářského rizika**, např. z chybného odhadu očekávané poptávky
- rozlišuje se:
 - obecná odpovědnost
 - zvláštní druhy odpovědnosti
 - za schodek na svěřených hodnotách (hmotná odpovědnost)
 - za ztrátu svěřených předmětů
 - za nesplnění povinností k odvrácení škody
- hlavní rozdíly jsou v dokazování viny a v rozsahu náhrady škody



Obecná odpovědnost

- zaměstnanec má **obecnou odpovědnost za škodu**, kterou způsobí zaviněním porušením povinnosti
- zaměstnavatel **musí prokázat** zaměstnancovu **vinu**
- pokud byla škoda způsobena v **opilosti** nebo **úmyslně** – nutnost náhrady **celé** skutečné škody
- pokud byla škoda způsobena **nedbalostí** – nutnost náhrady škody, náhrada nesmí přesáhnout **čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku** zaměstnance

Hmotná odpovědnost

- má jí zaměstnanec, s nímž zaměstnavatel uzavřel **písemnou dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách**
- zaměstnavatel **není povinen prokazovat vinu** zaměstnance, ale pouze schodek (**manko**)
- škoda se **nahrazuje v plném rozsahu**
- zaměstnanec může od dohody o hmotné odpovědnosti **jednostranně odstoupit**

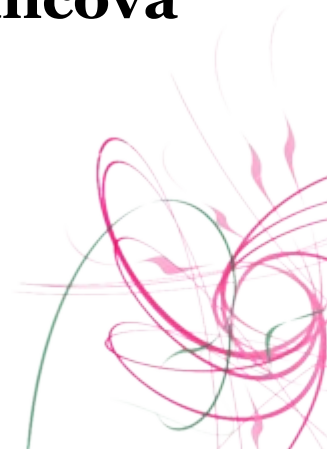


Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

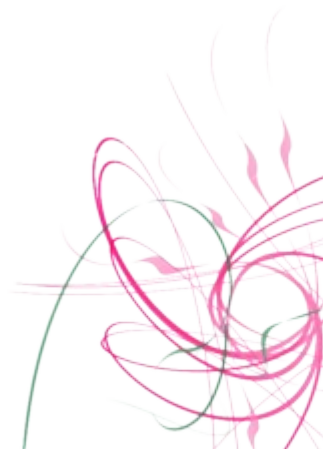
- má zaměstnanec za **věci** (pracovní pomůcky ...), které mu byly svěřeny na základě písemného potvrzení
- zaměstnanec uhrazuje jejich **zůstatkovou cenu**

Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody

- má zaměstnanec, který **vědomě** neupozornil vedoucího na hrozící škodu ani proti ní zakročil
- výše náhrady škody nesmí přesáhnout **trojnásobek zaměstnancova průměrného měsíčního platu**



Odpovědnost zaměstnavatele za škodu



Rozlišuje se:

- obecná odpovědnost
- zvláštní druhy odpovědnosti
 - při pracovních úrazech a nemocech z povolání
 - za škodu na odložených věcech zaměstnanců
 - při odvracení škody

Obecná odpovědnost

- zaměstnavatel má obecnou odpovědnost za škodu, která zaměstnanci vznikla **při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti** s ním, jestliže škoda byla způsobena **porušením právní povinnosti** nebo **úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti a občanského soužití**
- zaměstnavatel je **povinen nahradit** zaměstnanci **skutečnou škodu** v penězích

Odpovědnost při pracovním úrazu nebo při nemoci z povolání

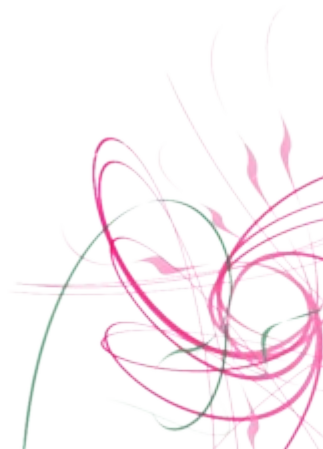
- zaměstnavatel je odpovědný i v případě, že neporušil žádnou povinnost vyplývající z předpisů o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví



Pracovní úraz = poškození zdraví nebo úmrtí zaměstnance při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním

Nemoc z povolání = nemoc uvedená v předpisech o sociálním zabezpečení (v seznamu nemocí z povolání), jestliže vznikla za podmínek tam uvedených

- zaměstnavatel se zcela **zbaví odpovědnosti** za pracovní úraz nebo za nemoc z povolání důkazem, že jedinou příčinou bylo **zaviněné porušení předpisů** nebo opilost = zaměstnavatel **nemohl** škodě na zdraví **zabránit**
- pokud se prokáže, že zaměstnanec jednal lehkomyšlně, může se zaměstnavatel **odpovědnosti zbavit zčásti**, v tomto případě často zaměstnanci namítají **spoluvinu zaměstnavatele** (např. že je zaměstnavatel nepoučil o bezpečnosti práce)



Za pracovní úraz nebo nemoc z povolání se zaměstnanci **poskytuje náhrada**, která zahrnuje tyto složky:

- 1) náhradu za **ztrátu na výdělku** po dobu pracovní neschopnosti
- 2) náhradu za bolest (**bolestné**) a za ztížení společenského uplatnění
- 3) náhradu účelně vynaložených **nákladů na léčení**
- 4) náhradu **věcné škody** (zničený oděv apod.)

- v případě **úmrtí** zaměstnance – nutnost náhrady nákladů na pohřeb, na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhradu věcné škody

Odpovědnost za škodu na odložených věcech

- tuto odpovědnost má zaměstnavatel pouze v případě, když zaměstnanec odložil věci na **místo tomu určené**

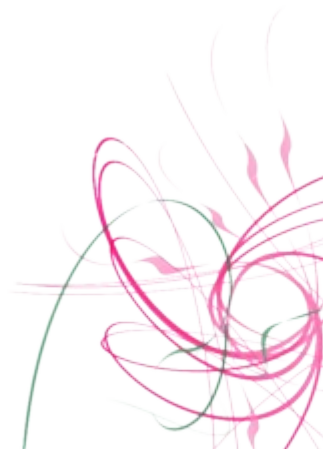
Odpovědnost zaměstnavatele při odvracení škody

- v případě, že zaměstnanec utrpěl věcnou škodu nebo vynaložil účelné náklady, když odvracel nebezpečí hrozící zaměstnavateli

- každý zaměstnavatel má povinnost se pojistit pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání = **zákonné pojištění**



Odborové organizace

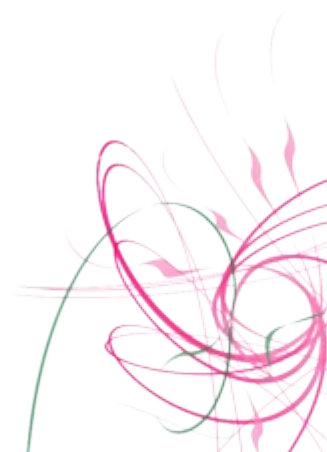


Zaměstnanci se mohou svobodně organizovat v odborových svazech a sdruženích, jejichž posláním je prosazovat a **hájit zájmy zaměstnanců vůči zaměstnavatelům.**

- **orgány odborových svazů a sdružení** mohou delegovat své pravomoci na **vyšší odborové orgány**, tj. orgány **federace** nebo **konfederace odborových svazů a sdružení**
- každá odborová organizace může hájit jak **individuální zájmy**, tak **společné zájmy členů**
- pokud působí **více odborových organizací**, měly by se **dohodnout** o společných problémech, pokud se nedohodnou, je pro **zaměstnavatele směrodatné stanovisko odborové organizace s největším počtem členů**
- odborové orgány **kontrolují** u zaměstnavatelů **dodržování pracovněprávních předpisů**, zejména o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a mzdových předpisů



Kolektivní vyjednávání a informování zaměstnanců



Kolektivní vyjednávání jsou jednání o **uzavření kolektivních smluv** mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli za případné součinnosti státních orgánů.

- závazně upravují důležité právní vztahy účastníků
- není-li určeno období účinnosti – **1 rok**
- kolektivními smlouvami se zakládají právní vztahy nazývané **kolektivní pracovní právo**

Rozlišují se kolektivní smlouvy:

- podnikové
 - zaměstnavatel + příslušný odborový orgán
- vyššího stupně
 - organizace zaměstnavatelů + vyšší odborový orgán
- **spory o uzavření kolektivní smlouvy** mohou účastníci řešit za pomoci **zprostředkovatelů a rozhodců**
- krajní **nátlakový** prostředek:
 - **stávka** = přerušování práce zaměstnanci
 - **vyluka** = zastavení práce zaměstnavatelem

