



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

**Střední průmyslová škola strojnická Olomouc
tř.17. listopadu 49**

**Výukový materiál zpracovaný v rámci projektu
„Výuka moderně“**

Registrační číslo projektu: CZ.1.07/1.5.00/34.0205

Šablona: VI/2

Sada: 2

Číslo materiálu v sadě: 9

Název: Pracovněprávní vztahy

Jméno autora: Ing. Miroslava Špičáková

Předmět: EKONOMIE

Jazyk: čeština

Klíčová slova: Zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní poměr, volba, jmenování, pracovní smlouva, zkušební doba, Zákoník práce, pracovní doba, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce.

Cílová skupina: studenti středních škol

Stupeň a typ vzdělání: odborné vzdělání

Očekávaný výstup: Prostudováním kapitoly budou studenti znát základní termíny z pracovního práva - zaměstnavatel, mzda, plat, minimální mzda, hrubá mzda, dohody atd. A také se budou umět orientovat v Zákoníku práce.

Metodický list/anotace

Základním předpisem o oblasti pracovního práva je zákoník práce , na který navazují další pracovně-právní předpisy a zákony. Vedení podniků a zaměstnanci hledají v poslední době nové cesty k omezení konfliktů a ke zvýšení produktivity, proto je v dnešní době velmi důležité znát povinnosti a práva jak zaměstnavatelů tak také zaměstnanců. V první řadě je velmi důležité znát základní pojmy z oblasti pracovněprávních vztahů, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel mohl v této oblasti orientovat. Na tuto kapitolu navazují další kapitoly z oblasti pracovního práva, pracovního poměru, nezaměstnanosti.

Na závěr jsou studenti vyzváni ke zpracování úkolů, které se váží k tomuto tématu, zde si studenti ověří úroveň získaných znalostí.

Zpracováno: 25.2.2013

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Základní pojmy

Den nástupu do práce je tzv. povinnou náležitostí pracovní smlouvy, to znamená, že musí být součástí každé pracovní smlouvy. Sjednává se zpravidla k určitému kalendářnímu datu, může však být sjednán i jinak (např. jako den odchodu do důchodu určitého zaměstnance). V den nástupu do práce vzniká pracovní poměr (i když zaměstnanec fakticky do práce nenastoupí).

Dny pracovního klidu jsou dny, na něž připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu (zpravidla sobota a neděle) a ve svátky.

Dohoda je v pracovněprávních předpisech shodná s pojmem smlouva. Jde o vzájemný souhlasný projev vůle (zpravidla zaměstnance a zaměstnavatele nebo zaměstnavatele a odborů), kterým se zakládají práva a povinnosti stran.

Dohoda o pracovní činnosti je jednou ze dvou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je to dvoustranný právní úkon směřující k založení zvláštního pracovněprávního vztahu. Musí být vždy písemná, jinak je neplatná. Předmětem dohody je (podobně jako v pracovním poměru) soustavný výkon určitých činností.

Dohoda o provedení práce je jednou ze dvou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je to dvoustranný právní úkon směřující k založení pracovněprávního vztahu, jehož obsahem je závazek zaměstnance provést určitý ojedinělý pracovní úkol. Dohoda nemusí být písemná.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon zaměstnance a zaměstnavatele, na jehož základě končí pracovní poměr ve sjednaný den. Dohoda nemusí být písemná.

Druh práce je tzv. povinnou náležitostí pracovní smlouvy, to znamená, že musí být v každé pracovní smlouvě dohodnut. Jde o souhrn činností, které se zaměstnanec zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat (řidič, skladník, prodavač, účetní, učitel apod.).

Hrubá mzda je mzda zúčtovaná zaměstnavatelem k výplatě před provedením zákonných srážek. V hrubé mzdě se stanoví průměrný výdělek, odstupné, limity náhrady škody, z hrubé mzdy se počítá starobní a invalidní důchod apod.

Jmenování je vedle volby a pracovní smlouvy jedním z právních způsobů vzniku pracovního poměru. Jmenováním vzniká pracovní poměr jen v případech přesně určených § 27 Zákoníku práce.

Minimální mzda je nejnižší mzda, kterou musí zaměstnanec obdržet. Je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb. Je-li mzda stanovena kolektivní smlouvou, nesmí být nižší, než je minimální mzda stanovená nařízením vlády.

Místo výkonu práce je tzv. povinnou obsahovou náležitostí pracovní smlouvy. V každé pracovní smlouvě musí být obsaženo ujednání o místě výkonu práce. Sjednává se zpravidla názvem obce, organizační jednotky, sídlem zaměstnavatele apod.

Mzda je odměna za práci vykonanou v pracovním poměru, je to peněžité plnění a plnění peněžité ve formě naturální mzdy poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.

Zákonná úprava mzdy je obsažena v § 109 odst. 2 a § 113 odst. 1 Záköníku práce a uvádí způsoby utváření mezd. Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci na mzdu nárok. V kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě může být sjednáno kratší výplatní období.

Plat (§ 122 až 124 ZP) je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:

- stát
- územní samosprávný celek
- příspěvková organizace, jejíž náklady jsou zabezpečovány z rozpočtu zřizovatele
- školská právnická osoba.

Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce, nebo dohody o pracovní činnosti (§ 74 – 77 ZP).

Odstupné náleží zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů tzv. organizačních změn § 52 odst. 1 písmena a) až c) Záköníku práce nebo dohodou z organizačních důvodů. Odstupné je ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku (§ 67 ZP). V kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu, může být odstupné zvýšeno o další násobky průměrného výdělku. Odstupné není mzdovým plněním a nezapočítává se do průměrného výdělku zaměstnance.

Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn (§ 78 odst. 1, písm. i) ZP). Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 150 hodin v kalendářním roce. Konat práce nad uvedený rámec lze pouze výjimečně, pokud s tím zaměstnanec souhlasí. Celkový rozsah práce přesčas však nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně (§ 93 ZP).

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat sjednanou práci. Zpravidla se dělí do pracovních směn.

Pracovní poměr je nejčastější a nejdůležitější pracovněprávní vztah. Vzniká na základě volby, jmenováním nebo na základě pracovní smlouvy. Jeho obsahem jsou práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, jejichž cílem je výkon práce zaměstnance za mzdu.

Pracovní smlouva je právním úkonem, který nejčastěji zakládá pracovní poměr. Zákoník práce (§ 34) stanoví náležitosti, které musí každá pracovní smlouva obsahovat.

Volba je jeden ze způsobů vzniku pracovního poměru. Volbou se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštními předpisy, stanovami družstev nebo usneseními příslušných orgánů družstev.

Výpověď je jednostranný právní úkon, na jehož základě končí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Musí být vždy písemná a musí být druhému účastníkovi pracovního poměru doručena, jinak je neplatná.

Zkušební doba je doba na počátku pracovního poměru, ve které si mají zaměstnanec a zaměstnavatel ověřit, zda pracovní poměr odpovídá jejich představám. Ve zkušební době je možné zrušit pracovní poměr velmi jednoduše, písemným oznámením druhé straně, že se rozvazuje pracovní poměr ve zkušební době. Zkušební doba se sjednává v pracovní smlouvě, musí být vždy písemná a nesmí být delší než 3 měsíce.(3)

Úkoly:

1. Vyhledejte v Zákoníku práce délku výpovědní doby, určete počátek jejího běhu, když zaměstnanec podal výpověď 11. září.(3)
2. Vyberte si jedno povolání, které se vykonávalo v minulosti a existuje na trhu práce i dnes. Srovnejte potřebné vzdělání, školení, dovednosti apod., které byly potřebné pro toto povolání před 20 lety a dnes.
3. Výše minimální mzdy je důležitým ekonomickým faktorem. Vyhledejte její současnou výši v ČR na internetu a popište, jak probíhal vývoj minimální mzdy v ČR v minulosti.(2)

Zdroj:

- 1 www.jakpodnikat.cz
- 2 <http://e-ekonomie.jacr.cz>
- 3 <http://www.fingra.cz/>