

PRACOVNÍ PRÁVO

**zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
(vybraná ustanovení)**

ZÁKON Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE

Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance
- uspokojivé a bezpečné 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.

ZÁKON Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE

- právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- zapracovává příslušné předpisy Evropské unie
- upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
- 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

ZÁKONÍK PRÁCE

ZÁKAZ DISKRIMINACE

- pohlaví
- sexuální orientace
- rasového nebo etnického
původu
- národnosti, státního
občanství
- sociálního původu
- rodu
- jazyka
- zdravotního stavu
- věku
- náboženství či víry
- majetku
- manželského a rodinného stavu a vztahu
nebo povinností k rodině
- politického nebo jiného smýšlení, členství
a činnosti v politických stranách nebo
politických hnutích, v odborových
organizacích nebo organizacích
zaměstnavatelů

Diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví

ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON Č. 198/2008

EU + Listina základních práv a svobod

PRÁVO NA ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

- Diskriminace
- Přímá diskriminace
- Nepřímá diskriminace
- Obtěžování
- Sexuální obtěžování
- Pronásledování
- Pokyn k diskriminaci
- Naváděním k diskriminaci

Zásada rovného zacházení pro muže a ženy

ZÁKONÍK PRÁCE

POJMY

Závislá práce

- je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.
- 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

Zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu

ZÁKONÍK PRÁCE

UZAVŘENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- pracovní smlouvou
 - jmenováním
 - volbou (spíše předpoklad vzniku pracovního poměru)

ZÁKONÍK PRÁCE: POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU

- Výběr osob v působnosti zaměstnavatele, údaje související s uzavřením smlouvy
- Zaměstnavatel je povinen seznámit FO s právy a povinnostmi, s podmínkami práce a odměňování, povinnostmi k práci
- Lékařská prohlídka (v případech stanovených zvl. pr. předpisem)

ZÁKONÍK PRÁCE

PRACOVNÍ SMLOUVA: POVINNÉ NÁLEŽITOSTI

- druh práce
- místo/místa výkonu práce
- den nástupu do práce
- písemně
- 2 paré
- Odstoupení od smlouvy-nenastoupí do práce ve sjednaný den
- Zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

ZÁKONÍK PRÁCE

PRACOVNÍ SMLOUVA: NEPOVINNÉ NÁLEŽITOSTI

- zkušební doba
- doba, na kterou byl pracovní poměr uzavřen
- délka pracovního úvazku
- výše mzdy

ZÁKONÍK PRÁCE: PRACOVNÍ SMLOUVA

ÚDAJE O PRÁVECH A POVINNOSTECH ZAMĚSTNANCE VYPLÝVAJÍCÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU

- Nárok na délku dovolené
- Údaje o výpovědních lhůtách
- Stanovení týdenní pracovní doby, rozvržení pracovní doby
- Údaje o mzdě, splatnost mzdy, termíny výplaty
- Informace o služebních cestách

ZÁKONÍK PRÁCE

ZAMĚSTNAVATEL **MUSÍ** PŘEVÉST ZAMĚSTNANCE NA JINOU PRÁCI

- 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,
- je-li to pravomocné rozhodnutí soudu nebo správního úřadu nebo
- koná-li těhotná žena, kojící matka nebo matka do devíti měsíců po porodu práci, kterou nesmí konat.

ZÁKONÍK PRÁCE

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

ZÁKONÍK PRÁCE

ZPŮSOBY UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době

Uplynutím sjednané doby (PP na dobu určitou)

Cizinci

Smrt zaměstnance

UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU

- Dohodnou-li se oba
- Ke sjednanému dni
- Písemně ukončen k určitému datu.

UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ

Písemně s doručením druhé straně – jinak se k ní nepřihlíží

Odvolání výpovědi - doručením druhé straně.

Zaměstnanec - lze i bezdůvodně; zaměstnavatel dle § 52

2 měsíce

§ 52 Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele:

- organizační důvody (rušení podniku, přesun podniku nebo jeho části, nadbytečnost)
- zdravotní důvody
- porušení pracovní kázně
- 1x plat (do roku), 2x plat (1-2 roky), 3x plat (více jak 2 roky)

§ 62 Hromadné propouštění (10 %, hlásit ÚP)

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Výjimečně!

Zaměstnavatel:

- zaměstnanec byl pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin
- zaměstnanec závažně porušil pracovní kázeň
- (ne MD, OD, RD)

Zaměstnanec:

Do 15 dnů od předložení zdrav. potvrzení nepřeložen.

Do 15 dnů od termínu výplaty zaměstnavatel nevyplatil mzdu.

UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ LHŮTĚ

Písemně!

Kdykoliv, bez udání důvodů na obou stranách.

ZÁKONÍK PRÁCE

- Pracovní doba
- Pracovní směna
- Rozvržení pracovní doby
- Práce přes čas
- Pracovní pohotovost
- BOZP
- Práva a povinnost Z a Z
- Mzda: peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty)
- Plat (stát samosprávný celek, příspěvková organizace)
- Odměna z dohody
- Minimální mzda, zaručená mzda
- Cestovní náhrady
- Překážky v práci
- Mateřská a rodičovská dovolená
- Dovolená
- Péče o zaměstnance
- Agenturní zaměstnání

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

- Dohoda o provedení práce.
- Dohoda o pracovní činnosti.

CESTOVNÍ NÁHRADY

(zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

CESTOVNÍ NÁHRADY

PRACOVNÍ CESTOU

**SE ROZUMÍ ČASOVĚ OMEZENÉ
VYSLÁNÍ ZAMĚSTNANCE
ZAMĚSTNAVATELEM MIMO
SJEDNANÉ MÍSTO VÝKONU PRÁCE.**

CESTOVNÍ NÁHRADY

Poskytovány:

- zaměstnancům v pracovním poměru
- členům družstev
- zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

CESTOVNÍ NÁHRADY

Zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu přísluší

- náhrada prokázaných jízdních výdajů
- náhrada prokázaných výdajů na ubytování
- stravné
- náhrada prokázaných vedlejších výdajů
- náhrada prokázaných jízdních výdajů za cesty k návštěvě rodiny.

CESTOVNÍ NÁHRADY

trvá-li pracovní cesta 5-12 hod

148 Kč (až 177 Kč)

trvá-li pracovní cesta 12 – 18 hod

225 Kč (až 271 Kč)

trvá-li pracovní cesta déle než 18 hod

353 Kč (až 422 Kč)

CESTOVNÍ NÁHRADY

KRÁCENÍ STRAVNÉHO

- o 70 % (pracovní cesta 5-12 hod)
- o 35 % (pracovní cesta 12-18 hod)
- o 25 % (pracovní cesta delší než 18 hod)

CESTOVNÍ NÁHRADY

NÁHRADY ZA POUŽITÍ SILNIČNÍCH HMOT VOZIDEL PŘI PRACOVNÍCH CESTÁCH

Jestli se zaměstnavatel se svým zaměstnancem dohodne, že při pracovní cestě použije vlastní vozidlo, pak mu za každý km jízdy náleží sazba základní náhrady a náhrada za spotřebované pohonné hmoty.

**PRŮMĚRNÁ SPOTŘEBA AUTOMOBILU JE 10 L
NA 100 KM. ZAMĚSTNANEC PŘI PRACOVNÍ
CESTĚ UJEL 600 KM. ZA 1 L POHONNÝCH
HMOT ZAPLATIL 35 KČ.**

**JAKÁ JE VÝŠE NÁHRADY ZA POUŽITÍ
SOUKROMÉHO VOZIDLA?**

UJETÍ 1 KM STÁLO 3,50 KČ

ZÁKLADNÍ NÁHRADA JE 5,80 KČ NA 1 KM

DOHROMADY 9,30 KČ

UJETO 600 KM = 600 X 9,30 = 5 580 KČ

CESTOVNÍ NÁHRADY

NÁHRADY PŘI ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍCH CESTÁCH

Vyhláška č. 237/2022 Sb. | 2021 | Ministerstvo financí ČR (mfcr.cz)

Za každý kalendářní den zaměstnanci přísluší stravné v cizí měně, např.:

Maďarsko50 EUR

Francie50 EUR

Kanada50 USD

V. Británie45 GBP

Slovensko35 EUR

CESTOVNÍ NÁHRADY

KONKRÉTNÍ VÝŠE STRAVNÉHO

doba trvání služ. cesty v zahraničí	výše stravného
méně jak 1 hod	ZS nepřísluší
< 12 hod	1/3 základní sazby
12 - 18 hod	2/3 výše sazby
déle než 18 hod	základní sazba

CESTOVNÍ NÁHRADY

Další možnost náhrad

Kapesné **max. 40 % denního stravného**

FORMULÁŘE K PRACOVNÍ CESTĚ

Firma - razítko

CESTOVNÍ PŘÍKAZ

Osobní číslo

Útvar

Telefon, linka

Normální pracovní doba

od do

1. Příjmení, jméno, titu

2. Bydliště

Počátek cesty (místo, datum, hodina)

Místo jednání

Účel a průběh cesty

Konec cesty (místo, dat.)

3. Spolucestující

4. Určený dopr. prostředek (u vlast. voz. druh, obsah válců)

5. Předpokládaná částka výdajů Kč

6. Povolená záloha Kč vyplacená dne pokl. doklad číslo

Podpis pokladníka

Datum a podpis pracovníka oprávněného k povolení cesty

VYÚČTOVÁNÍ PRACOVNÍ CESTY

7. Zpráva o výsledku pracovní cesty byla podána dne

Se způsobem provedení souhlasí:

Datum a podpis odpovědného pracovníka

8. VÝDAJOVÝ A PŘÍJMOVÝ DOKLAD číslo

Účtovaná náhrada byla přezkoušena a upravena na

Kč

Vyplacená záloha Kč

Doplatek - Přeplatek Kč

Slovy:

Účtovací předpis

Má dáti	Dal	Částka	Středisko	Zakázka

Poznámka o zaúčtování

Datum a podpis pracovníka,
který upravil vyúčtování

Datum a podpis pokladníka

Datum a podpis
(průkaz totožnosti)

Schválil (datum a podpis)

VYÚČTOVÁNÍ PRACOVNÍ CESTY

Datum	Odjezd - příjezd ¹⁾ Místo jednání podtrhněte		Použitý dopr. prostředek ²⁾	počet hodin ztráty času	Vzdálenost v km ³⁾	Počátek a konec pracovního výkonu (hodina)	Jízdné a míst. přeprava	Stravné	Nocležné	Nutné vedlejší výdaje	Celkem	Upraveno
		v hod.					Kč					
1	2		3	Dr	5	6	7	8	9	10	11	12
	Odjezd											
	Příjezd											
	Odjezd											
	Příjezd											
	Odjezd											
	Příjezd											
	Odjezd											
	Příjezd											
	Odjezd											
	Příjezd											
Stravování bylo poskytnuto bezplatně:			ano - ne			Celkem						
Pobírám odlučnou:			ano - ne			Záloha						
						Doplatek - Přeplatek						

Prohlašuji, že jsem všechny údaje uvedl úplně a správně.

O - osobní vlak AUS - auto služební
R - rychlík AUV - auto vlastní
A - autobus MOS - motocykl služební
L - letadlo

¹⁾ Doba odjezdu a příjezdu u veřejného dopravního prostředku vyplňte podle jízdního řádu.

²⁾ Uvádějte ve zkratce.

³⁾ Počet km uvádějte jen při použití jiného než veřejného hromadného doprav. prostředku

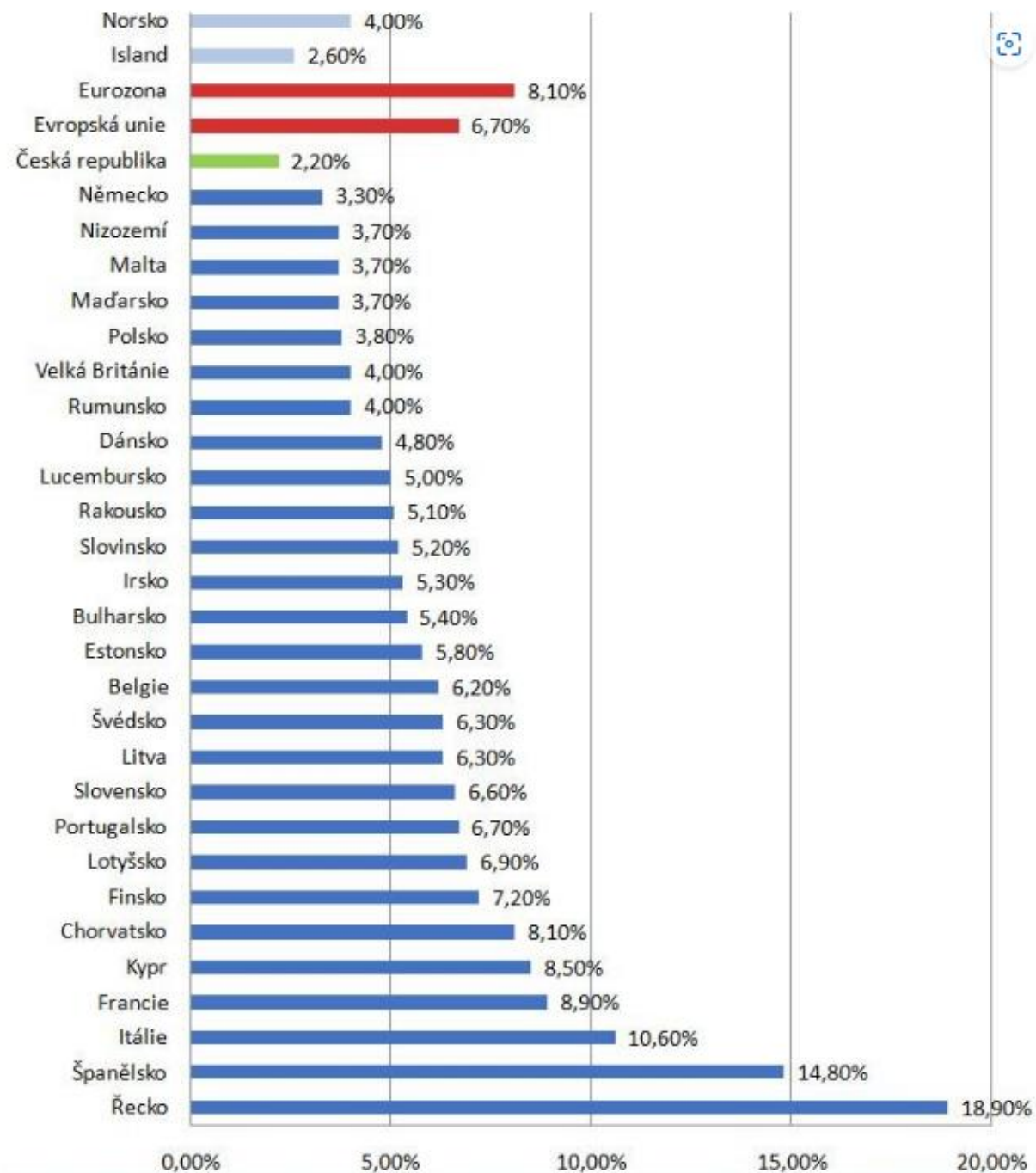
Sazby náhrad cestovních výdajů jsou zveřejňovány ve Sb. zákonů podle systému zákona 262/2006 Sb.

.....
Datum a podpis pracovníka

ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.

- Nezaměstnanost zůstala v listopadu na 3,5 %.
- Úřad práce ČR evidoval k 30. 11. 2022 celkem 257 187 uchazečů o zaměstnání (UoZ), o 1 395 více než v předchozím měsíci a o 11 638 více než loni.

Nezaměstnanost v zemi EU



ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.

PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ

Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.

ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.

Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem:

- a) úřady práce,
- b) právnické nebo fyzické osoby,
pokud mají povolení ke
zprostředkování zaměstnání
("agentury práce").

Podmínka: v posledních 2 letech být účastníkem na důchodovém zabezpečení+ registrace na ÚP do 3 dnů

ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.

ZVÝŠENÁ PÉČE PŘI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SE VĚNUJE

- fyzickým osobám se zdravotním postižením,
- fyzickým osobám do 25 let věku
- absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku
- těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do devátého měsíce po porodu
- fyzickým osobám pečujícím o dítě do 15 let věku,

ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.

ZVÝŠENÁ PÉČE PŘI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SE VĚNUJE

- fyzickým osobám starším 50 let věku,
- fyzickým osobám, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- fyzickým osobám, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřízpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.

NÁHRADNÍ DOBA ZA ZAMĚSTNÁNÍ

- osobní péče o dítě ve věku do čtyř let,
- osobní péče o fyzickou osobu s různým stupněm závislosti na jinou osobu,
- výkon dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,
- doba na dočasné pracovní neschopnosti po skončení výdělečné činnosti,
- pobírání invalidního důchodu 3. stupně.

ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.

PODPŮRČÍ DOBA (DOBA VYPLÁCENÍ PODPORY V
NEZAMĚSTNANOSTI)

- **do 50** let věku 5 měsíců
- **od 50 do 55** let věku 8 měsíců
- **nad 55 let** věku 11 měsíců

ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.

VÝŠE HMOTNÉHO ZABEZPEČENÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

- První 2 měsíce – **65 %** z výdělku
- Další 2 měsíce – **50 %** z výdělku
- Po zbývající dobu – **45 %** z výdělku

ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.

V PŘÍPADĚ, ŽE NELZE OSVĚDČIT VÝŠI PRŮMĚRNÉHO MĚSÍČNÍHO
ČISTÉHO VÝDĚLKU NEBO VYMĚŘOVACÍHO
ZÁKLADU

činí podpora po dobu

- prvních 2 měsíců 0,15násobek
- další 2 měsíce 0,12násobek
- a po zbývajících podpůrčí dobu 0,11násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku (46 557 Kč), ve kterém byla podána žádost o podporu.

ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.

MAXIMÁLNÍ VÝŠE PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI
0,58NÁSOBEK PRŮMĚRNÉ MZDY V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ ZA
PRVNÍ AŽ TŘETÍ ČTVRTLETÍ KALENDÁŘNÍHO ROKU
PŘEDCHÁZEJÍCÍHO KALENDÁŘNÍMU ROKU, VE KTERÉM BYLA
PODÁNA ŽÁDOST O PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI.

MAXIMÁLNÍ MOŽNÁ PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI

2025: 27 003KČ

A PŘI PODPOŘE PŘI REKVALIFIKACI 25 549 KČ MĚSÍČNĚ.

DĚKUJI ZA POZORNOST