



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

VÝUKA PČ NA 2. STUPNI – základy výběru povolání

Základní pracovně-právní vztahy

Název šablony: III/2-9, Výuka PČ na 2. stupni – základy výběru povolání

Číslo a název projektu: CZ.1.07/1.4.00/21.3443,

Krok za krokem na ZŠ Želatovská ve 21.století

Název školy: ZŠ Přerov, Želatovská 8, 750 02, Přerov I. – Město

Číslo šablony: VY_32_INOVACE_540

Autor: Mgr. Jaromír Školoudík, Ph.D.

Datum (období) tvorby: červen 2012

Ročník: osmý a devátý

Vzdělávací oblast: základy pro výběr budoucího povolání

Anotace: základní orientace v pracovně-právních vztazích

Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

Práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Škola by měla žáky především zorientovat v zákoníku práce a v tom, s jakými nejčastějšími problémy je po nástupu do práce třeba počítat.

Pracovně právní problematika je poměrně velice široká a upravuje ji **pracovní právo**. Pracovní právo definuje jako souhrn právních norem o pracovních vztazích a o vztazích s výkonem práce souvisejících. Hlavními prameny pracovního práva jsou [zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod](#) a [zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce](#). Většina pravidel pracovního práva Evropské unie je již ukotvena do českého pracovně-právního rámce.

Nejdůležitějšími tématy zákoníku práce pro budoucí absolventy škol, ale i pro většinu zaměstnanců, jsou především:

- vznik pracovního poměru a pracovní smlouva;
- pracovní doba;
- mzda;
- skončení pracovního poměru;
- pracovní podmínky mladistvých.

Účastníci pracovně právních vztahů

Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů jsou **zaměstnavatelé** a **zaměstnanci**. **Zaměstnavatelem** může být každá osoba, která má právní subjektivitu. **Zaměstnancem** může být pouze pracovně-právně způsobilá fyzická osoba. Její způsobilost mít zaměstnanecké povinnosti a práva (pracovně-právní subjektivita) a způsobilost vlastním jednáním přejímat tyto povinnosti a práva (způsobilost k právním úkonům) vzniká dosažením věku 15 let. Den nástupu do práce však nesmí předcházet dni ukončení povinné školní docházky.

Pracovní poměr

Vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se nazývá **pracovní poměr**. Pracovní poměr je nejvýznamnějším pracovně právním vztahem. Zakládá se obvykle pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, volbou nebo jmenováním. Z obsahu pracovního poměru je nejdůležitější na jedné straně právo zaměstnavatele dávat příkazy k práci a jeho povinnost platit za práci mzdu nebo plat, na druhé straně povinnost zaměstnance osobně konat uloženou práci a jeho právo na mzdu a na ochranu zdraví při práci. Podmínky a konkrétní podoba pracovního poměru jsou dány **pracovní**

smlouvou. Uzavírá se písemně a podle zákoníku práce musí obsahovat **tři podstatné náležitosti**, aby byla **platná**:

1. **Den nástupu do práce** (nenastoupí-li zaměstnanec bezdůvodně ve sjednaný den do zaměstnání, je zaměstnavatel oprávněn od smlouvy odstoupit).
2. **Místo výkonu práce** (např. obec, závod nebo jinak určené místo, nedoporučuje se místo výkonu práce specifikovat jako např. Jižní Čechy, zaměstnanec by přicházel o náhrady za pracovní cesty).
3. **Druh práce**, na který je zaměstnanec přijímán popř. funkce (konkrétně, tedy např. správce počítačové sítě, nikoliv jen počítačový expert nebo dokonce jen technik).

Pracovní smlouva, která neobsahuje některou ze tří podstatných náležitostí, je **neplatná**.

Kromě podstatných náležitostí je v zájmu zaměstnance, aby pracovní smlouva obsahovala další ujednání, zejména o způsobu odměňování a výši mzdy, termínu výplaty mzdy, o délce a rozvržení pracovní doby, o délce dovolené, o zvyšování kvalifikace a o jiných záležitostech, o jejichž zahrnutí do pracovní smlouvy projeví účastníci zájem. Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru.

V pracovní smlouvě může být písemně sjednána tzv. zkušební doba, což je období, ve kterém může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec od pracovního poměru okamžitě odstoupit. Zkušební doba může být dohodnuta maximálně na tři měsíce.

Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozváznán **dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době**. Pracovní poměr sjednaný na určitou dobu končí uplynutím sjednané doby. Pracovní poměr zaniká úmrtím zaměstnance. Konkrétní podmínky skončení pracovního poměru jsou stanoveny §48 až §73 zákoníku práce.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se uzavírá písemně, a jestliže o to zaměstnanec požádá, musí v ní být uvedeny důvody. Pracovní poměr končí sjednaným dnem. Tento způsob se nejčastěji užívá tehdy, když zaměstnanec má nabídku jiného výhodného

zaměstnání, kde ale požadují, aby nastoupil dříve, než uplyne výpovědní doba. Je na to ale samozřejmě nutný souhlas zaměstnavatele.

Výpověď může pracovní poměr rozvázat jednostranně jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel a to písemně. Výpověď musí být doručena druhému účastníkovi, jinak je neplatná. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel musí výpověď odůvodnit podle zákoníku práce (§ 52).

Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, která je stejná pro zaměstnavatele i pro zaměstnance a činí nejméně dva měsíce. Začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Dá-li např. zaměstnanec výpověď při dvouměsíční výpovědní lhůtě např. dne 4. 1. 2008, pak výpovědní lhůta začíná běžet od 1. 2. 2008 a končí 31. 3. 2008.

K **okamžitému zrušení pracovního poměru** může dojít pouze ze zákonem stanovených důvodů a musí být dána písemnou formou. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr např. tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestní čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, příp. porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr např. v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů organizačních změn podle §52 písm. a) až c), náleží zaměstnanci odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělků.

Mzda a plat

Za vykonanou práci náleží zaměstnanci v soukromé (podnikatelské) sféře **mzda**, v rozpočtovém (státním, veřejném, nepodnikatelském) sektoru **plat**. Soukromý sektor se řídí zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě a prováděcími předpisy k němu. Vztahuje se na zaměstnance obchodních společností, družstev aj. Mzda nesmí být nižší, než minimální mzda stanovená vládou. Pro rozpočtový sektor platí zákon č. 143/1992 Sb., o platu. Vztahuje se na zaměstnance státu a jeho organizačních složek, krajů a obcí, příspěvkových organizací, státních fondů, příslušníky ozbrojených sil a bezpečnostních sborů a další.

Hrubá mzda a čistá mzda

Každý zaměstnanec musí odvádět z **hrubé mzdy** srážky z platu. Tyto srážky tvoří zdravotní a sociální pojištění a daň příjmů (resp. záloha na daň z příjmu s tím, že na konci roku se provede daňové zúčtování). Po odečtení těchto částek zůstává částka, které se říká **čistá mzda**. Na internetu je dostupná celá řada mzdových kalkulačků, které spočítají čistou mzdu zaměstnance ze mzdy hrubé:

<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/financni-kalkulacky>

<http://www.mzdovestudio.cz/kalkulator.html>

<http://www.mzdy.org/fcalc.htm>

Pracovní doba

Pracovní doba je **doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci**, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynu zaměstnavatele. V zájmu ochrany zdraví zaměstnanců je délka pracovní doby zákonem limitována a jsou stanoveny zásady pro rozvržení pracovní doby.

Délka pracovní doby **nesmí překročit hranici 40 hodin týdně**. Při pětidenním pracovním týdnem to tedy vychází v průměru na osm hodin denně. U osob mladších 18 let nesmí být délka týdenní pracovní doby delší než 30 hodin s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit z vážných provozních důvodů **práci přesčas**, která nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

Pracovní podmínky mladistvých jsou taktéž upraveny zákoníkem práce. Na jeho základě smí zaměstnavatel zaměstnávat mladistvé jen takovými **pracemi, které odpovídají jejich fyzickému a rozumovému rozvoji a při kterých nejsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu či ohrožení zdraví**. Přitom existují práce, které jsou mladistvým výslovně zakázány (např. práce pod zemí při těžbě nerostů, ražení tunelů a štol). Mladistvým zaměstnancům se poskytuje zvýšená preventivní lékařská péče.

Použitá literatura a zdroje:

CIPROVÁ, J., MERTIN, V. Poradce k volbě povolání: pro výchovné poradce a učitele ZŠ. Praha: Josef Raabe, 2002-. B 3.29. s. 1–8. ISSN 1801-8440.

AUTOR NEUVEDEN, Autor Neuveden. *Volba povolání důležitý krok v životě* [cdrom]. [cit. 10.6.2012].

STRÁDAL, J. Praktické činnosti pro 6. - 9. ročník základních škol: Člověk a svět práce. Praha: Fortuna, 2001. ISBN 80-7168-778-2.

Obrázky použity z těchto zdrojů: