



Pracovní právo

Vzdělávací modul je realizovaný v rámci projektu Vzdělávání na venkově (CZ.1.07/3.1.00/50.0102), který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost a státního rozpočtu ČR

Základní prameny pracovního práva:

- **Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., (ZP)**
- **Občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb., (NOZ)**
- **Listina základních práv a svobod**
(publikována ve sbírce zákonů pod číslem 2/1993 Sb.)

Specifická úprava:

- **Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků**
- **Zákon č. 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů**

Zákoník práce

- Upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli x vztah vzniklý např. na základě smlouvy o dílo (není pracovněprávním vztahem).
- Upravuje právní vztahy kolektivní povahy
- Upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů a další související záležitosti

Závislá práce – znaky § 2 ZP

- Vykonávána ve vztahu **nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance**
- Vykonávána **jménem zaměstnavatele**
- Podle **pokynů zaměstnavatele**
- Zaměstnanec ji vykonává **osobně**
- Za mzdu, plat nebo **odměnu za práci**
- Na **náklady a odpovědnost zaměstnavatele**
- V pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě

Závislá práce

Výkon

- výlučně v **základním pracovněprávním vztahu** (výjimka viz úředníci samosprávných celků a příslušníci bezpečnostních sborů). Nutné odlišit od vztahu obchodní povahy !!!

Základní pracovněprávní vztah

- Pracovní poměr
- Vztahy založené **dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Základní zásady pracovněprávních vztahů

- Ochrana postavení zaměstnance
- Bezpečné podmínky pro výkon práce
- Řádný výkon práce zaměstnancem
- Spravedlivé odměňování
- Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

Pracovní vztahy se řídí ZP. Neupravuje-li něco ZP, použije se NOZ, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Zaměstnanci a Zaměstnavatelé

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

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

Pracovní poměr – vznik:

- **Pracovní smlouvou** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- Volbou (vyžaduje-li to právní předpis)
- Jmenováním (vedoucí zaměstnanci v případech stanovených právních předpisem. Např. vedoucí organizačních složek státu).

Postup před vznikem pracovního poměru

- **Výběr** osob ucházejících se o zaměstnání je **v působnosti zaměstnavatele**
- Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru **jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy**

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit budoucího zaměstnance:

- s právy a povinnostmi z pracovní smlouvy plynoucími
- s pracovními podmínkami
- s podmínkami odměňování

Uzavření pracovní smlouvy

Povinné náležitosti:

- **Druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat
- **Místo** nebo místa **výkonu práce**, ve kterých má být práce vykonávána
- **Den nástupu do práce**
- Musí být uzavřena **písemně**

Pracovní poměr

- **Vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce**
- **Zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit, pokud zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o překážce v práci**



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Informování o obsahu pracovního poměru

Nejsou-li následující informace uvedeny v pracovní smlouvě, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci **nejpozději do 1 měsíce** od vzniku pracovního poměru **písemně** sdělit:

- Jméno a příjmení zaměstnance
- Název a sídlo zaměstnavatele
- Bližší označení druhu a místa výkonu práce
- Údaj o délce dovolené
- Údaj o výpovědních dobách
- Údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení

Informování o obsahu pracovního poměru

- Údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování
- Splatnost mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu,
- Místo a způsob vyplácení mzdy nebo platu,
- Údaj o kolektivních smlouvách

Pří nástupu do práce musí být zaměstnanec **seznámen s pracovním řádem, vnitřními předpisy**, kolektivní smlouvou a s **právními předpisy týkající se zajištění bezpečnosti** a ochrany zdraví při práci

- Některé tyto informace lze oznámit odkazem na právní či vnitřní předpis (§ 37 odst. 3 ZP)



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Zkušební doba

- Možné **sjednat nejpozději v den**, který byl **sjednán jako den nástupu** do práce
- Musí být sjednána **písemně**
- Nesmí být delší než **3 měsíce po sobě jdoucí** ode **dne vzniku pracovního poměru** (6 měsíců u vedoucích zaměstnanců)
- **Nesmí** být dodatečně **prodlužována**
- **Prodlužuje** se o dobu **celodenní dovolené** a **celodenních překážek** v práci, pro které zaměstnanec ve zkušební době práci nekoná



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Pracovní poměr na dobu určitou

- Pokud byla v pracovní smlouvě **výslovně určena doba jeho trvání**
- Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami **nesmí přesáhnout 3 roky** a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.
- K předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží, jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

Zaměstnavatel je povinen:

- Přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy
- Platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat
- Vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů
- Dodržovat ostatní povinnosti stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

Zaměstnanec je povinen:

- Osobně vykonávat práci podle pracovní smlouvy
- Vykonávat ji dle pokynů zaměstnavatele
- V pracovní době
- Dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru

Skončení pracovního poměru

- Pracovní poměr může být rozvázán jen
 - dohodou
 - výpovědí
 - okamžitým zrušením
 - zrušením ve zkušební době.
- Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.
- Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance.

Dohoda o skončení pracovního poměru

- Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru
- Pracovní poměr končí sjednaným dnem
- Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.
- Nezbytná **písemná forma**

Zrušení ve zkušební době

- Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době **z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu**
- Nezbytná **písemná forma**
- Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Ukončení pracovního poměru na dobu určitou

- Pracovní poměr na dobu určitou končí **uplynutím doby** (netřeba zvláštního úkonu směřující k jeho ukončení)
- Byla-li doba trvání tohoto pracovního **poměru omezena na dobu konání určitých prací**, je zaměstnavatel **povinen upozornit zaměstnance** na skončení těchto prací včas, **zpravidla alespoň 3 dny předem**.
- V jeho průběhu může skončit i ostatními způsoby za splnění zákonných podmínek
- **Pokračuje-li zaměstnanec** po uplynutí sjednané doby **s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací**, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu **neurčitou**

Výpověď

- **Zaměstnanec** může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.
- **Zaměstnavatel** může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 ZP
- **Zaměstnavatel** musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem
- **Zaměstnavatel** nesmí důvod výpovědi dodatečně měnit
- **Odvolat výpověď** lze pouze se souhlasem druhé smluvní strany. Odvolání i souhlas musí mít písemnou formu.

Výpovědní doba

- Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr **uplynutím výpovědní doby**
- Výpovědní doba **musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance**
- Musí činit **nejméně 2 měsíce** (s výjimkou vyplývající z § 51a ZP)
- **Počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce** (výjimky § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63)

Výpovědní důvody - zaměstnavatel

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec **nadbytečným vzhledem k rozhodnutí** zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných **organizačních změnách**



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- **nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku** vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí**, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- **pozbyl-li zaměstnanec** vzhledem ke svému zdravotnímu stavu **podle lékařského posudku** vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **dlouhodobě zdravotní způsobilost**,
- **nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce** nebo **nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil**,



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- Jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,
- poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

- Zaměstnavatel **nesmí** dát zaměstnanci **výpověď v ochranné době**, tj.:
- v době, kdy je zaměstnanec **uznán dočasně práce neschopným**, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek
- při výkonu vojenského cvičení
- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

- v době, kdy je **zaměstnankyně těhotná** nebo kdy zaměstnankyně čerpá **mateřskou dovolenou** nebo kdy **zaměstnankyně** nebo **zaměstnanec** čerpají **rodičovskou dovolenou**
- v době, kdy je **zaměstnanec, který pracuje v noci**, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem **pracovnílékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci**

Byla-li dána zaměstnanci **výpověď před počátkem ochranné doby** tak, že by výpovědní doba **měla uplynout v ochranné době**, **ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává**; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Výjimky ze zákazu výpovědi zaměstnavatele

- Zákaz výpovědi podle se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:
 - pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b)
 - pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou

▪ **Zákaz výpovědi podle se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:**

- **z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou)**
- **pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem (]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou).**

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnavatel **může výjimečně** pracovní poměr **okamžitě zrušit jen tehdy,**

- byl-li zaměstnanec **pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin** k nepodmíněnému trestu **odnětí svobody na dobu delší než 1 rok**, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro **úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů** nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu **odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,**

- porušil-li zaměstnanec **povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem**

Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr **s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.**

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem – lhůty

Zaměstnavatel smí okamžitě ukončit pracovní poměr **pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu** k okamžitému zrušení pracovního poměru **dověděl**, a pro porušení povinnosti vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, **nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod** k okamžitému zrušení pracovního poměru **vznikl**.

▪ Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může pracovní poměr **okamžitě zrušit jen, jestliže,**

- podle **lékařského posudku** nemůže dále **konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví** a zaměstnavatel mu **neumožnil v době 15 dnů** ode dne předložení tohoto posudku **výkon jiné pro něho vhodné práce,** nebo
- zaměstnavatel mu **nevyplatil mzdu** nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část **do 15 dnů po uplynutí období splatnosti**

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

- Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele **náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.**
- Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr **pouze do 2 měsíců ode dne**, kdy se o **důvodu** k okamžitému zrušení **dověděl**, **nejpozději do 1 roku** ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance – novinka dle NOZ

Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který **nedosáhl věku 16 let**, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné **v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví** tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance podle věty první **se vyžaduje přivolení soudu**.

Společná ustanovení pro okamžité zrušení pracovního poměru

- Okamžité zrušení pracovního poměru musí **být písemné**
- Povinnost **skutkově vymezit jeho důvod** tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.

Odstupné

- Jednorázové peněžité plnění ze strany zaměstnavatele

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru **výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů**, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

- jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

Odstupné

- trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.
- Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši **nejméně dvanáctinásobku** průměrného výdělku.

Neplatné rozvázání pracovního poměru

- Neplatnost může být uplatněna pouze účastníky pracovního poměru – neplatnost relativní
- **Prekluzivní lhůta pro uplatnění práva u soudu 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním !!!**
- Možnost strany se kterou byl neplatně ukončen pracovní poměr trvat na dalším pokračování, nebo netrvat – poté skončil fikcí pracovní poměr dohodou

Neplatné rozvázání pracovního poměru

- Ukončil-li zaměstnavatel neplatně pracovní poměr a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu.
- Ukončil-li zaměstnanec neplatně pracovní poměr a oznámil-li zaměstnavateli zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚŘ

- Jejich uzavřením vzniká pracovněprávní vztah, ale ne pracovní poměr
- Posílení smluvní volnosti
- Majím mít doplňkový charakter
- Omezený rozsah výkonu práce
- Slabší právní postavení zaměstnance

Dohoda o provedení práce

- Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než **300 hodin** v kalendářním roce.
- Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.
- Musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.
- Nutná písemná forma

Dohoda o pracovní činnosti

- Není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby
- Musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá
- Nutná písemná forma



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, **vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí**, pokud jde o

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) dočasné přidělení,
- c) **odstupné**,
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- f) **dovolenou**,
- g) **skončení pracovního poměru**,
- h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a
- i) cestovní náhrady.

Ukončení dohod

- Ustanovení o skončení pracovního poměru se neuplatní
- Písemná forma pro výpověď i okamžité zrušení těchto dohod.
- DPČ
- jednostranně může být zrušena **z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. **Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.**

Náhrada škody způsobené zaměstnancem

Odpovědnost zaměstnance za škodu - obecná x zvláštní

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil **zaviněným porušením povinností** při **plnění pracovních úkolů** nebo v přímé souvislosti s ním.

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Předpoklady odpovědnosti:

- Jednání
- Zavinění
- Vznik škody
- Příčinná souvislost mezi jednáním a vznikem škody

Zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance (s výjimkou případů uvedených v § 252 a 255)

Rozsah náhrady škody u Obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu

- Povinnost nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. (Ne ušlý zisk)
- Výše požadované náhrady škody způsobené z **nedbalosti** nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající **se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku** před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. **Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.**
- Úmyslně způsobená škoda - může zaměstnavatel požadovat i náhradu ušlého zisku.
- Způsobil-li škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody podle míry svého zavinění.
- Odpovídá-li za škodu více zaměstnanců, hradí každý z nich poměrnou část škody podle míry svého zavinění.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

- **Vědomě neupozornil** nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody
- Zaměstnanec neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.
- Výše náhrady škody **nesmí přesáhnout částku rovnající se trojnásobku průměrného měsíčního výdělku** zaměstnance.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

- Odpovědnost zaměstnance za hodnoty svěřené k vyúčtování a určené k oběhu
- Nutná písemná forma dohody o převzetí odpovědnosti zaměstnance, jinak neplatná
- Zaměstnanec 18 let a starší
- Rozsah - povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách nebo ztrátu svěřených věcí v plné výši.
- Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí

- Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.
- Věc, jejíž cena přesahuje 50000 Kč, smí být zaměstnanci svěřena jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.
 - Nutná písemná forma dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, jinak neplatná
 - Zaměstnanec 18 let a starší

Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zcela nebo zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU

Obecná x zvláštní druhy odpovědnosti zaměstnavatele

Obecná odpovědnost zaměstnavatele

- Odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti** s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.
- Odpovědnost objektivní (nikoliv zavinění)

Obecná odpovědnost zaměstnavatele

- Odpovídá též za škodu, kterou zaměstnanci způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele jiní **zaměstnanci jednající jeho jménem**.
- **Neodpovídá** za škodu na dopravním prostředku a za škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, **které použil bez jeho souhlasu**.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Odpovědnost zaměstnavatele při odvracení škody

- Odpovídá za věcnou škodu, kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a zaměstnanec si počínal způsobem přiměřeným okolnostem.
- Odpovědnost na odložených věcech
- odpovídá zaměstnanci za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém.
- Právo na náhradu škody zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

Rozsah náhrady škody - zaměstnavatel

- Povinnost uhradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat náhradu i jiné škody.
- Za **věci, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí** a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel **do částky 10 000 Kč**. Jestliže se zjistí, že škodu na těchto věcech **způsobil jiný zaměstnanec** nebo došlo-li ke škodě na věci, **kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy**, je zaměstnavatel povinen uhradit **zaměstnanci škodu v plné výši**. Právo na náhradu škody zanikne, jestliže její vznik neohlásí zaměstnanec zaměstnavateli ode dne, kdy se o škodě dozvěděl. **bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů**

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

- Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním
- Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen.
- Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se odpovědnosti zcela nebo zčásti nezproští.

- **Pracovní úraz** - poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.
 - Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.
 - Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.
- **Nemoc z povolání** - nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu
 - Nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, předpis č. 290/1995 Sb.,
- **Princip objektivní odpovědnosti (za výsledek)**

Druhy náhrad - pracovní úraz nebo nemoc z povolání

Zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

- ztrátu na výdělku,
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- věcnou škodu

Druhy náhrad – při úmrtí následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání

Zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- jednorázové odškodnění pozůstalých,
- náhradu věcné škody

Zproštění se odpovědnosti (nemoci z povolání pracovní úrazy)

Zaměstnavatel se **zproští odpovědnosti zcela**, prokáže-li, že škoda vznikla

- tím, že postižený **zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny** k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
 - v důsledku opilosti postiženého zaměstnance nebo v **důsledku zneužití jiných návykových látek** a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit,
- a že tyto skutečnosti **byly jedinou příčinou škody**.

Zproštění se odpovědnosti (nemoci z povolání pracovní úrazy)

Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že škoda vznikla

- v důsledku skutečností uvedených u podmínek celkového zproštění (předchozí snímek prezentace) a **že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody,**
- proto, že si zaměstnanec počínal **v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví.** Za lehkomyšlné jednání není možné považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

Související předpisy (nemoci z povolání pracovní úrazy)

- Vyhláška ministerstva financí, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání - Předpis č. 125/1993 Sb.
- Nařízení vlády o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu - Předpis č. 201/2010 Sb.
- Nová úprava – Zákon č. 266/2006 Sb., - Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců – Dosud nenabyl účinnosti