

Název školy: Střední odborné učiliště Domažlice

Číslo projektu: CZ.1.07/1.5.00/34.0639

Předmět: Právo

Tematický okruh: Pracovní právo

Téma: Pracovní poměr

3. ročník – obor 66-41-L/01 Obchodník

3. ročník – obor 23-45-L/01 Mechanik seřizovač

Datum vzniku: říjen 2013

Autor: Ing. Martina Beberová

Číslo šablony: VY_32_INOVACE_03.16

**Anotace: Tato prezentace je zaměřena na pracovní právo.
Zahrnuje výklad a test k opakování látky.**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Základní pojmy pracovního práva:

- ***Pracovně právní vztahy*** – vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- ***Účastníci pracovně právních vztahů*** – zaměstnavatel, zaměstnanec, (stát)
- ***Zaměstnanec*** – fyzická osoba, která má způsobilost k právním úkonům, právům a povinnostem
- ***Zaměstnavatel*** – právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzické osoby
- ***Závislá práce*** – může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu
- ***Úřad práce*** – správní orgán, který vyhledává zaměstnání pro fyzické osoby a zaměstnance pro zaměstnavatele

Pracovní poměr:

Prameny pracovního práva:

Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.



Další prameny:

Ústava ČR

Listina základních práv a svobod

Zákon o kolektivním vyjednávání

Zákon o sdružování občanů

Nařízení vlády

Vyhlášky ministerstev

Pracovní poměr:

Vznik pracovního poměru:

1) Pracovní smlouvou (viz. další prezentace)

- mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- nejčastější způsob vzniku pracovního poměru
- dvoustranný právní úkon
- musí být uzavřena písemně
- podepsána musí být nejpozději v den nástupu do práce

2) Volbou

- pokud předpisy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem
- zvolení se považuje za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy

Pracovní poměr:

3) Jmenováním

- Jmenováním se zakládá pracovní poměr na vedoucí pracovní místo např.:
- a) organizační složky státu
- b) organizačního útvaru státního fondu
- c) organizačního útvaru státního podniku
- d) organizačního útvaru v Policii České republiky
- e) příspěvkové organizace
- Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný.

Vznik pracovního poměru

vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance

Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být rozváznán :

- a) dohodou
- b) výpovědí
- c) okamžitým zrušením
- d) zrušením ve zkušební době
- e) uplynutím sjednané doby
- f) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající trest vyhoštění z území České republiky
- g) zaniká smrtí zaměstnance nebo zaměstnavatele

ad a) dohodou

- (1) dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozváznání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem
- (2) dohoda o rozváznání pracovního poměru musí být písemná
- (3) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozváznání pracovního poměru

Skončení pracovního poměru

ad a) výpovědí

- 1) musí být písemná
- 2) zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v zákoně
- 3) zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď bez uvedení důvodu
- 4) důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn
- 5) výpověď může být odvolána pouze s písemným souhlasem druhé smluvní strany
- 6) byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby: 2 měsíce
- 7) výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce



Skončení pracovního poměru

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným
- d) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce
- e) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance
- f) pozbyl-li zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost

Zákaz výpovědi:

- a) jde-li o těhotnou zaměstnankyni
- b) jde-li o zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou
- c) je-li zaměstnanec v neschopnosti

Pracovní právo test:

1. Jaký je hlavní pramen pracovního práva?
2. Kdy vzniká pracovní poměr volbou?
3. Na jaká místa vzniká pracovní poměr jmenováním?
4. Musí být výpověď od zaměstnavatele písemná?
5. Může dát zaměstnanec výpověď bezdůvodně?
6. Může dostat zaměstnanec v neschopnosti výpověď?

Pracovní právo

Výsledky testu:

1. Zákoník práce
2. Pokud to předpisy vyžadují
3. Vedoucí místa
4. ano
5. ano

Pracovní právo

Citace:

Tomanová, Jaroslava a kol. Základy práva(nejen pro školy). Olomouc, 2010, ISBN 978-80-7326-183-2.

Obr.1

<http://knihy.abz.cz/prodej/zakonik-prace-3>

Obr. 2

<http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace>

Obr. 3

<http://www.kreslenyvtip.cz/vypoved>