

PRACOVNÍ PRÁVO





Impressum:

Autorský kolektiv: Mgr. Jaroslav Krempl, Mgr. Bc. John A. Gealfow,
Kateřina Augustinová, Martin Smejkal
Grafické zpracování: John A. Gealfow
Sazba: Michael Šopík
Odborná oponentura: JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Tato publikace je vzdělávacím materiálem určeným k distribuci do škol. Jejím cílem je zodpovědět nejčastější otázky a předejít nejfrekventovanějším problémům, se kterými se může kdokoliv z vás v budoucnu setkat. Při práci na publikaci jsme usilovali o to, aby informace v ní uvedené byly praktické, uplatnitelné v reálném životě a pro vás lehce pochopitelné. Při určování, co jsou ty nejčastější a nejproblematičtější situace, jsme spolupracovali s několika advokátními kancelářemi a vycházíme z jejich zkušeností. Publikace je určena nejen pro studenty, ale také pro pedagogy, neboť v porovnání se středoškolskými učebnicemi obsahuje podrobnější a konkrétnější informace týkající se problematiky pracovního práva.

Jaké informace po vás může chtít zaměstnavatel před uzavřením pracovní smlouvy a co vám musí říct?

Před vznikem pracovního poměru může budoucí zaměstnavatel vyžadovat jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Představme si přijímací pohovor. Na co se vás může potenciální zaměstnavatel dotazovat? Může se ptát pouze na takové věci, které budou souviset s tím, co bude náplní vaší práce. S pozicí řezníka například nesouvisí informace, kolik máte dětí, nebo kolikrát jste se v předešlém zaměstnání zranil a byl v pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel se také nemůže zaměstnankyně ptát, zda plánuje děti, nebo jestli je kuřačka.

Informacemi, které zaměstnavatel nemůže nikdy vyžadovat, jsou informace týkající se sexuální orientace, původu zaměstnance, jeho členství v odborové organizaci či politických stranách či hnutích, jeho příslušnosti k církvi a informace o náboženském přesvědčení. Budoucímu zaměstnanci nemohou být činěny nabídky mající diskriminační charakter či odporující dobrým mravům.

Na tyto informace se zaměstnavatel nesmí ptát ani zaměstnanec, který u něj již pracuje. Dlužno však uvést, že jsou případy, kdy se na určité citlivé informace zaměstnavatel může zeptat. Takovými informacemi jsou těhotenství ženy, rodinné a majetkové

poměry budoucího zaměstnance a jeho trestněprávní bezúhonnost. Vždy však jen v případě, že je pro to dán důvod spočívající v povaze práce, kterou má budoucí zaměstnanec vykonávat.

Příklad: Paní Jana dorazí na pracovní pohovor do banky, kde se hlásí na místo pokladní. Personalista se jí zeptá, zda byla někdy trestně stíhána pro majetkovou trestnou činnost (např. krádež). Byť by se na to zaměstnavatel v obecné rovině ptát neměl, v tom případě to bude zcela legitimní. Stejně tak v případě, kdy se žena hlásí na místo skladníka, kde je náplní práce zvedat těžká břemena. I v tomto případě bude ospravedlnitelné, pokud bude dotázána, zda není těhotná, protože je to práce, kterou nemůže těhotná žena dle zákona vykonávat. Na druhou stranu zaměstnankyně nemusí v této době vědět, že je těhotná. Zaměstnavatel musí před započítím výkonu práce vyslat zaměstnanec, aby se podrobil vstupní lékařské prohlídce. Základním smyslem institutu vstupní lékařské prohlídky je zajištění odborného prověření zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání k činnostem, které mají tvořit jeho náplň práce. Zaměstnavatel totiž nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práci, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti. Při této prohlídce by měl lékař provádějící prohlídku odhalit těhotenství



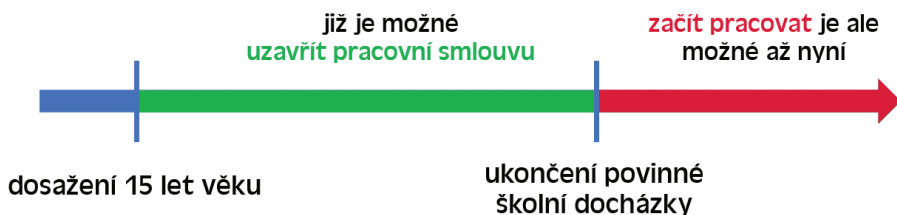
Jakoukoliv pracovní smlouvu (i dohodu o práci mimo pracovní poměr) může uzavřít nezletilý starší 15 let. Smlouvu lze uzavřít i před ukončením povinné školní docházky, ovšem den nástupu do práce musí být sjednán na den, kdy nezletilý bude mít ukončenou povinnou školní docházku. Není-li splněna jedna ze dvou podmínek, tedy buď je nezletilý mladší 15 let nebo nemá ukončenou povinnou školní docházku **v momentě sjednaného nástupu do práce**, je pracovní smlouva neplatná.

Příklad: Patnáctiletý František uzavře pracovní smlouvu na letní brigádu měsíc před předáváním vysvědčení v 9. třídě. Aby nebyla smlouva neplatná, tak den nástupu do práce je stanoven na 2. 7. 2018, tedy

až po skončení školního roku. V takovém případě je vše v pořádku a pracovní smlouva je platná.

Z tohoto pravidla je ovšem výjimka. Tento zákaz neplatí pro uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost nezletilých, za kterou pobírají odměnu.

Příklad: Desetiletá Leontýna účinkuje v televizním seriálu a občasně v televizních reklamách. Odměna vyplacená za toto její angažmá je úplně v pořádku. Stejně tak dvanáctiletý Honza, který se profesionálně věnuje hokeji a celou sezónu jezdí se svým týmem po turnajích, tak může činit aniž by tak byl porušen zákoník práce.



Pro přehlednost si to shrňme. Aby zaměstnanec odpovídal za škodu, která v práci vznikla, je třeba splnění tří základních podmínek:

1. škoda musí vzniknout **vinou zaměstnance**
2. za současného **porušení jeho pracovní povinnosti**
3. ke škodě musí dojít v souvislosti s **plněním pracovních úkolů**

Plněním pracovních úkolů se nerozumí jenom samotné pracovní úkoly stanovené pracovní smlouvou, ale i jiná činnost konaná na příkaz zaměstnavatele. Rozumí se jimi tedy i pracovní cesta či účast na školení. Dále sem také spadají úkony potřebné k výkonu práce, kam mohou spadat např. převlékání do pracovního oděvu či z něj, nebo také vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb na příkaz zaměstnavatele, stejně tak jako i cesta k tomuto vyšetření či zpět. Naopak plněním pracovních úkolů není cesta do zaměstnání a zpět, není jím stravování o obědové přestávce či lékařská prohlídka u vašeho lékaře, ke které vás zaměstnavatel uvolní.

Podstatné je rozlišit, zda byla škoda způsobena úmyslně či nedbalostí. O úmyslné způsobení škody půjde tehdy, pokud někdo jedná s úmyslem způsobit jinému škodu, či je srozuměn s tím, že vzniklou škodu může způsobit. Nedbalostně naopak vznikne škoda, která nebyla způsobena s úmyslem, ale nedostatečnou pozorností nebo třeba něčí nešikovností. Výše náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti je omezena **na čtyřapůlnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku.**

Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek. Pokud však byla škoda způsobena úmyslně, může

zaměstnavatel požadovat kromě škody také náhradu jiné škody, tj. ušlého zisku (např. neuskutečnění zakázky, k jejíž realizaci by došlo, pokud by škoda nevznikla).

Zajímavostí je, že takto to funguje nejen v případech, kdy je škoda způsobena zaměstnavateli, ale i třetím osobám. Pokud zaměstnanec způsobí při výkonu práce škodu někomu úplně jinému, k náhradě je stále povinen zaměstnavatel. Ten musí škodu zaplatit a po zaměstnanci pak může požadovat náhradu jemu vzniklé škody (tím, že ji předtím musel zaplatit), avšak stále pouze do maximální výše čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

Příklad: Řidič kamionu jedoucí naložený zbožím neopatrně předjíždí a způsobí dopravní nehodu, při níž je těžce zraněn jeden člověk a způsobena škoda na automobilu a kamionu v celkové výši 300.000 Kč. Jelikož v době nehody vykonával práci, osobně není řidič (zaměstnanec) povinen k náhradě škody, v tomto případě majetkové (rozbité vozy) a nemajetkové újmy (náhrada léčebných výdajů poškozených, ušlý výdělek poškozeného). Takovou povinnost má jeho zaměstnavatel. Řekněme, že i s léčebnými výdaji zaplacenými poškozenému se dohromady jedná o 500.000 Kč, které již zaměstnavatel musel uhradit. Měsíční plat řidiče je 20.000 Kč. Zaměstnavatel tedy po něm a může požadovat pouze

k tomu určeném nebo obvyklém. Aby nastala odpovědnost zaměstnavatele, musí se jednat o věci, které se do práce obvykle nosí. Tím se rozumí zejména **svršky** (oblečení, obuv), dále také například pracovní oděv, který si zaměstnanec ponechává po skončení práce u zaměstnavatele. Na co je třeba myslet, je povinnost zaměstnance vznik škody

zaměstnavateli neprodleně ohlásit.

Okruh věcí, které zaměstnanci do práce obvykle nosí, je nutno posuzovat z obecného hlediska. To znamená, že je důležité, co se skutečně obvykle nosí. Nikoli to, co nosí zrovna ten který zaměstnanec.

Zaměstnavatel odpovídá i za běžné osobní předměty, včetně šperků běžně nošených do práce (např. snubní prsten, nikoliv však starožitná cenná diamantová brož), hodinky, tašky, batohy a kabelky, mobilní telefony a tak podobně. Ve všech uvedených případech musí zaměstnanec prokázat:

1. že mu na věcech vznikla škoda na věcech poškozením, zničením nebo ztrátou,
2. že tyto věci odložil u zaměstnavatele při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
3. že tyto věci odložil na místě k tomu určeném (např. ve skříňce) nebo na místě, kam se obvykle odkládají (v šatně). Pokud zaměstnavatel ale nějaké místo k takovým účelům přímo určil, má toto místo přednost před ostatními (obvyklými), kde by si zaměstnanci svoje věci jinak odkládali.

POZOR

Této odpovědnosti se zaměstnavatel nemůže zprostit svým jednostranným prohlášením, že „neručí za věci odložené“. Takové cedule vidíme na veřejných místech docela často. Zamýšlené účinky tato cedule nemá ani tam, ani u zaměstnavatele. Ani kdyby zaměstnanec podepsal, že do budoucna nebude uplatňovat nárok na náhradu škody na odložených věcech (někteří zaměstnavatelé dávají taková prohlášení do pracovních smluv), kýžený účinek by to opět nemělo. Jednalo by se o omezení práv zaměstnance, což, jak již víme z předcházejících kapitol, není možné. Místo takových pokusů zbavit se odpovědnosti by se proto měl zaměstnavatel spíše soustředit na zvyšování bezpečnosti odložených věcí, např. pořízením uzamykatelných skříňek do šaten.

Pro hlubší pochopení zde nastíněné problematiky lze doporučit přečtení právních předpisů, které upravují oblasti, o kterých zde byla řeč. Je to zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o inspekci práce, či zákon o zajištění bezpečnosti práce. Pro nalezení aktuálního znění zákonů doporučujeme použít náš partnerský web www.zakonyprolidi.cz

Zákony pro lidi.cz

V případě, že budete v budoucnu řešit nějaký problém týkající pracovního práva či otázek souvisejících a nebudete si jistí, důrazně doporučujeme využít služeb advokáta. Neinformované kroky mohou znamenat velké problémy v budoucnu, můžete přijmout odpovědnost k náhradě škody tím, že uznáte svoje zavinění, i když jste reálně nic nezavinili, můžete ztratit nárok na odstupné či právo být nadále zaměstnán. Jako zaměstnavatel se můžete dostat do situace, kdy se vám po dvou letech vrátí zaměstnanec, přestože jste si mysleli, že jste mu dali platnou výpověď - a kromě rozvrácených vztahů mu budete také platit tučnou náhradu mzdy.



Tuto brožuru vám přinesl spolek Nugis Finem. Nezisková organizace zabývající se zlepšováním právní gramotnosti české společnosti. V rámci této naší činnosti pro vás provozujeme platformu Nostis (www.nostis.org), na které je možné zcela zdarma absolvovat kurzy o právu, které připravujeme ve spolupráci s českými univerzitami. Také pro vás píšeme otevřenou encyklopedii o právu Iurium Wiki (wiki.iurium.cz). Líbí se vám naše práce? Máte nějaké podněty či připomínky? Za každou zpětnou vazbu budeme moc vděční. Napište nám na

info@nugisfinem.org

Tato brožura mohla být distribuována díky podpoře ze strany Olomouckého kraje a Nadačního fondu Pomozme dětem žít lépe. Děkujeme.



Pomozme dětem žít lépe