

PRACOVNÍ ŘÁD

in-house školení

JUDr. Marilla Kokešová

Červený Kostelec, 19. 12. 2018

Základní témata školení

- Představení pracovního řádu
- Pracovní řád obecně
- Závaznost pracovního řádu a důsledky porušení prac. povinností
- Pracovní řád společnosti SEMET s.r.o.:
 - Pracovní poměr, vznik, změna, skončení
 - Pracovní povinnosti, případy závažného porušení pracovních povinností
 - Mzda a její náhrada
 - Pracovní doba a doba odpočinku
 - Práce přesčas, limity rozsahu práce přesčas, mzda a příplatky
 - Evidence pracovní doby
 - Překážky v práci
 - Odpovědnost za škodu

Pracovní řád

- Pracovní řád je *zvláštním druhem vnitřního předpisu*
- Rozvádí práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance stanovená ZP,
 - podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele
 - upravuje pravidla chování a konání na pracovišti
- Pracovní řád nesmí stanovit zaměstnancům povinnosti nové, může rozvádět a specifikovat pouze povinnosti, které stanoví právní předpis.
- Zaměstnavatel může vnitřním předpisem – pracovním řádem stanovit práva zaměstnance výhodněji než zákon
- Vnitřní předpis - pracovní řád nesmí zkracovat práva zaměstnance stanovená zákonem
/nepřihlíží se k takovému ustanovení PŘ/

- Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může zaměstnavatel pracovní řád vydat, nebo jej změnit pouze se souhlasem odborové organizace, jinak je pracovní řád neplatný
- Vydání pracovního řádu závisí na vůli zaměstnavatele - zaměstnavatel nemá povinnost PŘ vydat (soukromá sféra)
- musí být vydán písemně
- Veřejná sféra - organizační složky státu a samosprávné celky jsou povinni pracovní řád vydat
- Pracovní řád nesmí být v rozporu s právním předpisem, s individuální ani s kolektivní smlouvou, jinak je v této části neplatný

Závaznost pracovního řádu

- Pracovní řád rozvádí práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance stanovená ZP a dalšími pracovněprávními předpisy
- Pracovní řád je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance.
- Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.
- Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením PŘ nejpozději do 15 dnů.
- Musí být všem zaměstnancům přístupný
- Zaměstnavatel je povinen uschovat vnitřní předpis po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti

Pracovní řád

Společnosti SEMET s.r.o.

4. Pracovní poměr

- Vznik pracovního poměru
- Změna pracovního poměru
- Skončení pracovního poměru
- Informování o obsahu pracovního poměru
 - Není-li přímo v prac. smlouvě, nutno informovat do 1 měsíce od vzniku PP
 - Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k BOZP + s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy

Obsah pracovního poměru a Plnění pracovních povinností

- Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem
- Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru (*plnění pracovních povinností*)

Pracovní řád: 4.4. Pracovní kázeň

- **Důsledky porušení pracovních povinností zaměstnancem:**

- možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele
 - pro porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem
 - pro závažné porušení pracovních povinností
 - pro soustavné méně závažné porušování pracovních povinností (§ 52 písm. g) zákoníku práce)
 - poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem povinnost zaměstnance dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného zaměstnance - zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek (§ 52 písm. h) zákoníku práce)
- možnost okamžitého zrušení prac.poměru zaměstnavatelem

- **Možnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem**

- výjimečně:

- a) 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,

- b) porušil-li zaměstnanec pracovní povinnost zvláště hrubým způsobem

- **Závažné porušení pracovních povinností**

- možnost výpovědi po 1 porušení

- Případy závažného porušení stanoveny v PŘ:

8 Závažné porušení pracovní kázně /pracovních povinností/

Mzda a odměna z dohody

- Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda nebo odměna z dohody (DPP, DPČ)
- Mzda je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci
- Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
- Mzda
 - se sjednává ve smlouvě nebo
 - zaměstnavatel ji stanoví vnitřním předpisem nebo
 - zaměstnavatel ji určuje mzdovým výměrem

Mzda

- Rozhoduje zaměstnavatel
- Záleží na jeho finančních možnostech /obchodních výsledcích/
- Zaměstnavatel vázán pouze výší:
 - minimální mzdy
 - nejnižších úrovní zaručené mzdy
 - zákonným ustanovením o příplatcích ke mzdě
- Určeny zákoníkem práce a
- Nařízením vlády č. **č. 567/2006 Sb.**, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

**Pracovní doba,
doba odpočinku
a
otázky související**

Základní úprava pracovní doby dle Evropské Směrnice 2003/88/ES z 4. 11. 2003

- **Denní odpočinek** alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích
- **Přestávky** nejméně po 6 hodinách
- **Týdenní odpočinek** 24 + 11 hodin během 7 dnů – možnost zkrátit o 11 hodin
- **Týdenní pracovní doba** včetně přesčasů nesmí přesáhnout 48 hodin
- Nejméně 4 týdny **placené dovolené** ročně bez možnosti finanční náhrady kromě skončení pracovního poměru
- Regulace **noční práce, směn**

Vymezení pracovní doby

- **Pracovní dobou** je doba, v níž je Z-nec povinen vykonávat pro Z-tele práci, a doba, v níž je Z-nec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů Z-tele
- **Dobou odpočinku** je doba, která není pracovní dobou
- **Směna** je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je Z-nec povinen na základě *předem stanoveného rozvrhu pracovních směn* odpracovat

- Dvousměnný pracovní režim = režim práce, v němž se Z-nci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích
- Třisměnný pracovní režim = režim práce, v němž se Z-nci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích
- Nepřetržitý prac. režim = režim práce, v němž se Z-nci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu Z-tele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích
- To platí i v případě, kdy při pravidelném střídání Z-nců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 1 hodiny

Noční práce

- Noční práce = práce konaná v noční době;
- noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou
- Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň 1x týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích

Práce přesčas

- Prací přesčas je práce konaná Z-cem **na příkaz Z-tele** nebo **s jeho souhlasem**
nad stanovenou týdenní pracovní dobu,
vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby
a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn
- U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující **stanovenou týdenní pracovní dobu**,
těmto Z-ncům není možné práci přesčas nařídit
- Prací přesčas není, napracovává-li Z-nec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu Z-tele poskytl na jeho žádost

Pracovní pohotovost

- Pracovní pohotovost je doba, v níž je Z-nec připraven *k případnému výkonu* práce podle pracovní smlouvy,
 - + musí být vykonána v případě naléhavé potřeby
 - + nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.
- Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se Z-ncem, odlišném od pracovišť Z-tele

Stanovená týdenní pracovní doba

- Délka **stanovené týdenní pracovní doby** činí 40 hodin týdně
- **Zákonná zkrácená** stanovená týdenní pracovní doba pro stanovené skupiny Z-nců (bez snížení mzdy):
 - pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí 37,5 hod. týdně,
 - s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí 37,5 hod. týdně,
 - s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hod. týdně
- U Z-nce mladšího 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně
- **Kratší pracovní doba** může být pouze sjednána mezi Z-telem a Z-ncem; Z-nci potom přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době

Rozvržení pracovní doby

- Rovnoměrné rozvržení pracovní doby = rozvržení, při kterém Z-tel rozvrhuje rovnoměrně **na jednotlivé týdny** stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu
- Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby = rozvržení, při kterém Z-tel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu
 - přičemž průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích
 - jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích
- Pracovní dobu rozvrhuje Z-tel; určí začátek a konec směn

- Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne
- Při rozvržení pracovní doby je Z-tel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce
- Z-nec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny
- Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin
- Z-tel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou Z-nce nejpozději 2 týdny (v případě konta pracovní doby 1 týden) před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se Z-ncem na jiné době seznámení.
- **Zvláštní úprava PD** např. u Z-nců v dopravě+HZS: *pracovní doba, rozvržení, celková prac. doba, přestávky, bezp. přestávky...*

Pružné rozvržení pracovní doby

- Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejich začátek a konec určuje Z-tel
- V základní pracovní době je Z-nec povinen být na pracovišti
- V rámci volitelné pracovní doby si Z-nec sám volí začátek a konec pracovní doby; celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin
- Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném Z-telem, nejdéle však v období 26 týdnů po sobě jdoucích (jen kolektivní smlouva může období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích)

- Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní
 - při pracovní cestě zaměstnance,
 - při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou Z-nci přísluší náhrada mzdy nebo platu nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění
 - v dalších případech určených zaměstnavatelem.
- V těchto případech platí pro Z-nce předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je Z-tel pro tento účel povinen určit

Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka

- Z-tel je povinen poskytnout Z-nci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut
- mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce
- Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být Z-nci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby
- Přestávku v práci na jídlo a oddech lze rozdělit, potom musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut
- Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby
- Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby

Bezpečnostní přestávka

- Právo Z-nce na bezpečnostní přestávku stanoveno podle zvláštních právních předpisů
- Má-li Z-nec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby
- Případne-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby

Druh zátěže		Délka a periodičita	Stačí vystřídat?
Zraková	monitor atd.		ano
Psychická	monotonie	5 až 10 minut po každých 2 hodinách práce	ano
	vnucené tempo		ano
Fyzická	celková fyzická		ano
	lokální svalová		ano
	nepříjemná poloha		ano
	břemena		ano
Teplo		složitý výpočet	ne
Chlad		10 minut každé 3/2/1,5 hodiny	ne
Rizikové faktory	nutné osobní ochranné prostředky	první 15 minut, poslední 10 minut, každé 2 hodiny	ne
Řízení auta	neřidiči	30 minut po 4,5 hodinách	ne
	řidiči	30 minut po 4 hodinách	ne

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

- Z-tel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby Z-nec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin
 - zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích
 - Odpočinek může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích Z-nci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku
- v zákonem určených případech:

- Možnost zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny v zákonem určených případech:
 - v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
 - v zemědělství,
 - při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména
 1. ve veřejném stravování,
 2. v kulturních zařízeních,
 3. v telekomunikacích a poštovních službách,
 4. ve zdravotnických zařízeních,
 5. v zařízeních sociálních služeb,
 - u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
 - při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Možnost náhrady Z-nci staršímu 18 let při sezónních pracích v zemědělství poskytnutím odpočinku v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení

Dny pracovního klidu

- Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek Z-nce v týdnu, a svátky
- Práci ve dnech pracovního klidu může Z-tel nařídit jen výjimečně
- Jen výkon nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:
 - naléhavé opravné práce,
 - nakládací a vykládací práce,
 - inventurní a závěrkové práce,
 - práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
 - při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
 - práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,
 - práce v dopravě,
 - krmení a ošetřování zvířat
- Ve svátek může Z-tel nařídit Z-nci jen výkon prací, které je možné nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

- Z-tel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby Z-nec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin
- U mladistvého Z-nce nesmí činit méně než 48 hodin.
- Umožňuje-li to provoz Z-tele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem Z-ncům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle
- V případech nutných prací a u technologických procesů, které nemohou být přerušeny, může Z-tel rozvrhnout pracovní dobu Z-nců starších 18 let s dobou nepřetržitého odpočinku v týdnu nejméně 24 hodin, přičemž Z-ncům musí být poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin
- Na *základě dohody* lze v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, aby činil za období
 - 3 týdnů celkem alespoň 105 hodin,
 - 6 týdnů při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin

Práce přesčas

- Práci přesčas je možné konat jen výjimečně
- Práci přesčas může Z-tel nařídit Z-nci jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě i na dny pracovního klidu
- **Nařízená práce** přesčas – max. 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce
- Z-tel může požadovat práci přesčas nad uvedený rozsah pouze na základě dohody se Z-ncem
- Z-ncem konanou práci bez nařízení/souhlasu Z-tele může Z-tel uznat jako práci přesčas dodatečně/zpětně (např. na základě zdůvodněné žádosti Z-nce)

Práce přesčas

- Celkový rozsah práce přesčas nařízené i dohodnuté nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně ve vyrovnávacím období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích
- Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo Z-nci poskytnuto náhradní volno

Odměňování přesčasů

Za práci přesčas přísluší Mzda + příplatek za práci přesčas

- Dosažená mzda + příplatek nejméně 25% průměrného výdělku
- Nebo poskytnutí náhradního volna namísto příplatku - nejpozději do 3 měsíců od výkonu práce přesčas, nebo v jinak dohodnuté době
- Náhradní volno namísto příplatku – nepřísluší náhrada mzdy

• Mzda a příplatek ani náhradní volno **nepřísluší**, je-li mzda **sjednána** již s přihlédnutím k případné práci přesčas (novela od 1.1.2012)

- Současně nutno sjednat rozsah práce přesčas, k níž bylo přihlédnuto

- Nejvýše v rozsahu 150 hodin ročně (řadoví zaměstnanci)

- u vedoucích zaměstnanců celkový povolený rozsah práce přesčas: v průměru nejvíce 8 hod. týdně za vyrovnací období 26 týdnů (kolektivní smlouva až 52 týdnů, tj. až 416 hodin ročně)

- Do celkového povoleného rozsahu práce přesčas (nařízené i dohodnuté) se nezapočítává práce přesčas, za níž bylo čerpáno náhradní volno

Evidence pracovní doby

- Pracovní dobu Z-nců v pracovním poměru rozvrhuje Z-tel
- Z-tel je povinen rozvrhovat Z-ncům stanovenou týdenní pracovní dobu do směn, s dodržením příslušných ustanovení ZP
- O přesném rozvržení pracovní doby rozhoduje Z-tel, určuje Z-ncům začátek a konec směn
- Z-nci jsou povinni rozvržení pracovní doby stanovené Z-telem dodržovat

- Jednou ze základních povinností Z-tele je také povinnost vést evidenci pracovní doby Z-nců (§ 96 ZP)
- ZP výslovně stanoví, že Z-telé jsou povinni *v evidenci pracovní doby jednotlivých Z-nců* vyznačit **začátek** a **konec**:

odpracované

- směny
- práce přesčas
(včetně té, za kterou bylo poskytnuto náhradní volno, případně té, která je již na základě sjednání zahrnuta ve mzdě),
- další dohodnuté práce přesčas,
- noční práce,
- doby v době pracovní pohotovosti,

- a dále evidenci pracovní pohotovosti, kterou Z-nec *držel*

- Na žádost Z-nce je Z-tel povinen umožnit Z-nci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy
a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy *na náklady* Z-tele
- Porušování povinností Z-tele při vedení zákonem požadovaných údajů evidence práce může být posuzováno jako správní delikt nebo přešupek
- Inspekce práce může uložit sankci až do výše 400 000 Kč Z-teli, který evidenci pracovní doby nevede

(ZIP č.251/2005 Sb., ve znění pozd. předp., § 15 odst. 2, písm. b),
§ 28 odst.2, písm. b)

Způsoby vedení evidence pracovní doby

- ZP nestanoví způsob vedení evidence pracovní doby
- Možná je
 - elektronická forma,
 - vedení evidence v papírové podobě,
 - různými počítačovými programy atd.,
 - záleží vždy na rozhodnutí Z-tele
- Základním požadavkem je, aby tyto záznamy byly transparentní a průkazné,
 - aby z nich bylo zřejmé, kdy byla práce vykonávána,
 - zda zaměstnanec pracoval nařízený nebo dohodnutý přesčas,
 - jaká byla celková pracovní doba
 - a další skutečnosti důležité pro nároky týkající se pracovní doby

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a evidence pracovní doby

- Pro výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se neuplatní právní úprava pracovní doby a doby odpočinku a s tím související náležitosti, výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích
- Z-ncům pracujícím na základě těchto dohod Z-tel pracovní dobu nerozvrhuje, ani jim neurčuje povinné přestávky v práci, mohl by se s nimi však dohodnout na určitém časovém vymezení výkonu práce
- V souvislosti s výkonem práce na základě dohod se proto neuplatní ani povinnost evidence údajů požadovaná ZP pro pracovní poměr

- Výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je však vymezen přípustným počtem hodin
 - u DPP maximálně do 300 hodin ročně,
 - u DPČ nesmí výkon práce přesáhnout ½ stanovené týdenní pracovní doby
- a dále výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- měla by být pro výkon práce na základě dohod vedena pouze základní evidence začátku a konce výkonu práce v jednotlivých dnech, tj. odpracovaná doba

Pracovní doba a doba odpočinku

Pracovní řád:

6 Pracovní doba a doba odpočinku

Překážky v práci

- **Důležité osobní překážky**

- Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu *dočasné pracovní neschopnosti*, po dobu *karantény* nařízené podle zvláštního právního předpisu, po dobu *mateřské nebo rodičovské dovolené*, po dobu *ošetřování dítěte mladšího než 10 let* nebo jiného člena domácnosti ve zvláštních případech

- **Jiné důležité osobní překážky v práci**

- Nemůže-li zaměstnanec konat práci *pro jiné důležité osobní překážky* v práci, je zaměstnavatel povinen poskytnout nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno

- a ve stanovených případech i náhradu mzdy

- Stanoveno Nařízením vlády č. 590/2006 Sb.: Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

- Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, *musí včas požádat* zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna.
- Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele *o překážce a o předpokládané době jejího trvání* bez zbytečného průtahů.
- Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli
- Právnícké a fyzické osoby jsou povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost (vydání potvrzení, dokladu atd...)

Pracovní řád:

6.12 Překážky v práci

/na straně zaměstnance/

Náhrada majetkové a nemajetkové újmy (škoda)

- Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pracovní podmínky pro řádné plnění pracovních úkolů zaměstnanci bez ohrožení zdraví a majetku
- Zaměstnavatel je z důvodu ochrany majetku oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců.
- Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě (škoda), nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení
- Hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, je zaměstnanec povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.
= PREVENCE

Povinnosti zaměstnance k náhradě škody /odpovědnost za škodu/

- Zaměstnanec je povinen nahradit škodu zaměstnavateli:
způsobenou
 - zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním
 - nesplněním povinnosti k odvrácení škody
 - schodkem na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (uzavření dohody o odpovědnosti)
 - ztrátou svěřených věcí (svěřených na písemné potvrzení)

- Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu zaměstnanci:

- Způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
- vzniklou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům
- kterou utrpěl zaměstnanec při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví,
- 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

Pracovní řád:

9 Odpovědnost za škodu

Děkuji za pozornost!

© 2018 JUDr. Marilla Kokešová, advokátka
kokesovam@kokesova-advokat.cz
mob. 603 156 623

In-house školení pořádá
Nakladatelství FORUM s.r.o., divize školení a vzdělávání
Střelničná 1861/8a, Praha 8
tel: +420 251 115 576
fax: +420 251 512 422
office@forum-media.cz
www.forum-media.cz