



PRÁVNÍ POMOC DO KAPSY



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

*Tento materiál slouží pro
úplně základní orientaci v právech
a povinnostech zaměstnance. Nemá za cíl nahrazovat
plnohodnotné právní poradenství.*



Původní materiál byl zpracován v rámci projektu „Sociální dialog a Společnost 4.0“, který realizovala ČMKOS v letech 2019-2022 prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.“

Aktualizovaná verze březen 2024.

NĚKOLIK PRAVIDEL NA ÚVOD

- 1. Před nástupem do práce se ujistěte, že jste podepsali pracovní smlouvu a rozumíte pracovním podmínkám.*
- 2. Jako agenturní zaměstnanci máte právo na stejné podmínky jako zaměstnanci pracující přímo pro zaměstnavatele, ke kterému vás agentura přidělila.*
- 3. Neposkytujte své osobní dokumenty jiným lidem bez dostatečného důvodu.*
- 4. Bud'te obezřetní při přijímání pracovních nabídek.*
- 5. Pokud máte potíže, nebojte se vyhledat právní pomoc, kterou mohou poskytnout i odborové nebo neziskové organizace.*



ZÁKLADNÍ ZÁSADY

ROVNÉ ZACHÁZENÍ JE ZÁKLAD!

Zaměstnanec je zákonem chráněn jako slabší smluvní strana, a to někdy i proti své vůli. Nemůže se např. vzdát práva na mzdu či na odstupné a má právo na zajištění bezpečných pracovních podmínek. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky či odměňování za práci. Zakázána je jakákoliv diskriminace, zejména z důvodu pohlaví, rasového či etnického původu, národnosti, státního občanství, členství v politické straně či v odborech. Rovné zacházení musí být dodrženo též vůči agenturním zaměstnancům, jejichž pracovní a mzdové podmínky nesmí být horší, než podmínky srovnatelného kmenového zaměstnance.



PRACOVNÍ SMLOUVA

NEJDŘÍV SMLOUVA, PAK PRÁCE!

*Pracovní smlouva musí být uzavřena **písemně**, a to předtím, než vám zaměstnavatel začne přidělovat práci. Rozhodně je tedy třeba odmítnout různé „práce na zkoušku“ bez smlouvy. Pracovní smlouva musí dle zákona obsahovat vždy **3 základní ujednání**: druh práce (co budete dělat), místo výkonu práce (kde to budete dělat) a den nástupu do práce (odkdy to budete dělat). Jiná ujednání – třeba o výši mzdy – v pracovní smlouvě být mohou, ale nejsou podmínkou její platnosti.*

PRACOVNÍ SMLOUVA NA DOBU URČITOU. CO TO OBNÁŠÍ?

Pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán maximálně v délce 3 let a může být nejvýše dvakrát prodlužován či opakován. Z těchto limitů může být sjednána výjimka v dohodě mezi zaměstnavatelem a odbory. Pokud odbory u daného zaměstnavatele nepůsobí, může takovou výjimku stanovit zaměstnavatel sám vnitřním předpisem, musí ale dodržet zákonné podmínky pro takovou výjimku.

PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU PRO CIZINCE

Omezení uvedená na předchozí straně platí pro cizince, kteří mají v ČR volný přístup na trh práce, např. v režimu dočasné ochrany. Naopak omezení neplatí v případě cizinců přijatých do zaměstnání na základě zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, modré karty, či na základě povolení k zaměstnání. Tyto karty a povolení se vydávají jen na dobu určitou (max. na 2 nebo 3 roky dle typu karty či povolení), a právě jen na dobu platnosti karty či povolení může být sjednán s nimi spojený pracovní poměr. V případě prodloužení platnosti karty či povolení může být pracovní poměr znovu opakovaně sjednán na dobu určitou bez jakéhokoliv omezení.

JAK JE TO SE ZKUŠEBNÍ DOBOU?

Ve zkušební době může zaměstnavatel i zaměstnanec ukončit pracovní poměr jednoduchým písemným zrušením, přičemž není nutné uvádět žádný důvod. Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby určité (například u pracovního poměru na 4 měsíce nesmí být sjednána zkušební doba delší než 2 měsíce), jinak nesmí být delší než 3 měsíce a u vedoucích zaměstnanců nesmí přesahovat 6 měsíců. Zkušební dobu je možné sjednat jen písemně, a to nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Nesmí být dodatečně prodlužována, ale o dobu celodenních překážek v práci (např. o celodenní návštěvu lékaře) nebo o dny dovolené se prodlužuje automaticky.

ZAMĚSTNAVATEL PO MNĚ CHCE PENÍZE ZA VSTUPNÍ PROHLÍDKU A ŠKOLENÍ. MÁ NA TO PRÁVO?

Rozhodně na to právo nemá. Zaměstnavatel nese náklady vstupní lékařské prohlídky každé osoby, jestliže s ní uzavřel pracovněprávní vztah. Stejně tak zaměstnavateli nevzniká žádné právo na náhradu nákladů za vstupní školení, které se považuje za výkon práce zaměstnance. Za toto vám náleží mzda, takže peníze byste naopak měli dostat, ne je platit.



VÝPOVĚĎ

KDY MĚ MŮŽE ŠÉF VYHODIT?

Ve zkušební době může být váš pracovní poměr zrušen i ze dne na den a bez uvedení důvodů. Jinak vás zaměstnavatel nemůže vyhodit jen tak. Musí se řídit zákonem, který vymezuje několik důvodů, jako například nadbytečnost zaměstnance způsobenou organizační změnou, ztrátu zdravotní způsobilosti k výkonu práce, neuspokojivé pracovní výsledky nebo porušování povinností zaměstnance. Pokud jste dostal/a vyhazov, podívejte se, jak to váš šéf odůvodnil a zkontrolujte se zákonem, popř. zkonzultujte s právníkem.

MÁM RADĚJI PODEPSAT DOHODU?

Dohoda o rozvázání pracovního poměru znamená, že vy i váš zaměstnavatel souhlasíte s ukončením pracovního poměru. Šéf vás tedy nemůže do dohody natlačit. Podepisujte ji, jen když s ní souhlasíte. Pokud přistoupíte na dohodu bez uvedení důvodů, můžete se připravit o nárok na odstupné a plnou podporu v nezaměstnanosti.

KDY DOSTANU ODSTUPNÉ A V JAKÉ VÝŠI?

Ať už skončíte v práci dohodou nebo vás šéf propustí, musíte dostat odstupné vždy při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele nebo při ztrátě zdravotní způsobilosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Výše odstupného pak závisí na tom, jak dlouho jste u zaměstnavatele pracoval/a. Jestliže pracujete méně než 1 rok, náleží vám jedna průměrná výplata; od 1 do 2 let máte nárok minimálně na dvě výplaty; 2 a více let dostanete aspoň tři výplaty. A pokud se vám stane pracovní úraz nebo nemoc z povolání, musíte dostat minimálně 12 průměrných výplat.

NEDOSTAL JSEM PRÉMIE, MOHU SE BRÁNIT?

Je to složitější a záleží vždy na okolnostech. Zaměstnavatelé často prémie, odměny či bonusy označují jako nenárokové složky, které se poskytují až na základě rozhodnutí vedoucího či zaměstnavatele. Pokud ale byla prémie vázána na kritérium a to bylo splněno (dokončení úkolu, splnění výkonnostního požadavku apod.), mohlo vám na zaplacení prémie vzniknout vymahatelné právo. I při poskytování prémie musí zaměstnavatel dodržovat rovné zacházení.

ZAMĚSTNAVATEL MI STRHNUL PENÍZE ZA POZDNÍ PŘÍCHOD. JE TO LEGÁLNÍ?

Není! Šéf vám nemůže dávat pokuty nebo vám strhávat mzdu za takové porušení vaší povinnosti. Soustavné porušování povinností zaměstnance však může vést k výpovědi z pracovního poměru. Takže stejně je dobré se pozdního příchodu co nejvíce vyvarovat.

Více **§ 346 b** zákoníku práce

ZAMĚSTNAVATEL MI DLUŽÍ MZDU. CO MŮŽU DĚLAT?

Zaměstnavatel při takovém chování může dostat tučnou pokutu od inspektorátu práce, pokud to nahlásíte. Vyplacení dlužné mzdy, ale vyřeší pouze soud. Jako zaměstnanec máte právo okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud vám zaměstnavatel nevyplatí mzdu ani do 15 dnů po době splatnosti. Lhůta se počítá trochu složitěji, tak raději příklad: mzdu za březen vám musí vyplatit do 30. dubna. Pokud ani 15. den po splatnosti mzdu nemáte, můžete zrušit pracovní poměr, nejdříve tedy 16. května.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU CIZINCŮ

Pracovní poměr cizince, který není občanem EU či rodinným příslušníkem občana EU, může být skončen standardními způsoby, jako je výpověď či dohoda. Navíc ale může takový pracovní poměr skončit též zánikem oprávnění cizince k pobytu na území ČR. K tomu může dojít nejčastěji uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání či příslušná zaměstnanecká karta, ale také vydáním správního rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, či soudním uložením trestu vyhoštění. Dnem, kdy má skončit oprávnění cizince k pobytu, končí automaticky též jeho pracovní poměr.



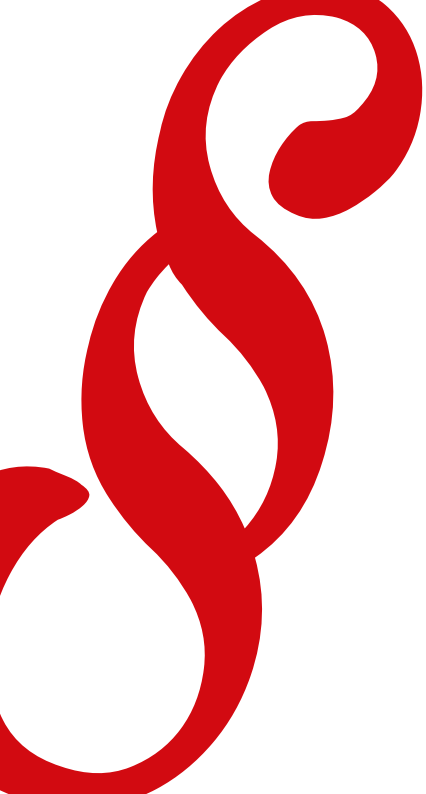
PRACOVNÍ DOBA

MOHU ODMÍTNOUT ZMĚNU V ROZVRHU PRACOVNÍ DOBY?

Pracovní doba je rozvržena písemně vaším zaměstnavatelem, který vás musí s rozvrhem seznámit nejméně 2 týdny předem, v případě konta pracovní doby 1 týden předem. V jiné době vás může šéf s rozvrhem nebo s jeho změnou seznámit jen v případě, že s tím budete souhlasit. Pokud chce tedy zaměstnavatel měnit rozvrh ze dne na den, můžete to odmítnout a trvat na dodržení původního rozvrhu.

JAK JE TO S PRACÍ PŘESČAS?

Práci přesčas může zaměstnavatel určit ze dne na den, respektive z hodiny na hodinu, ale jen při vážných provozních důvodech! Nařízená práce přesčas podle zákona nesmí překročit 8 hodin týdně a 150 hodin v roce. Je ale možné, že se s šéfem dohodnete na více hodinách, pak fungujete v režimu dohodnuté práce přesčas. Platí ale, že v průměru za půl roku by přesčasová práce neměla překročit 8 hodin týdně. Za práci přesčas musíte být řádně odměněni, kromě dosažené hodinové mzdy za přesčas též příplatkem nejméně ve výši 25 % vašeho průměrného výdělku, nebo se na místo příplatku můžete se šéfem dohodnout na náhradním volnu.



DOVOLENÁ

JAKÝ MÁM NÁROK NA DOVOLENOU?

Minimální doba dovolené podle zákona je pro většinu zaměstnanců 4 týdny, pokud není sjednán nárok na delší dovolenou. Pak existují výjimky: zaměstnanci ve veřejné sféře mají 5 týdnů dovolené, učitelé 8 týdnů a lidé v náročných provozech (jako třeba horníci nebo záchranáři) mají nárok navíc na 1 týden dodatkové dovolené. Týdnem dovolené se rozumí příslušný počet hodin pracovní doby připadající na 1 týden dle rozvrhu práce daného zaměstnance. Když budete v práci končit, tak si buď svou dovolenou vyčerpáte, nebo si ji můžete nechat proplatit.

MŮŽU SI TERMÍN DOVOLENÉ URČIT SÁM?

Pozor, určení termínu je plně v kompetenci zaměstnavatele! Šéf tedy není (až na zákonné výjimky) povinen vyhovět vaší žádosti o čerpání dovolené ve vámi zvoleném termínu. Když vám zaměstnavatel určí termín dovolené, musí vám dát písemně vědět alespoň 14 dní předem. Pokud jste se nedohodli na jiném termínu avíza, tak můžete čerpání dovolené „ze dne na den“ odmítnout.

KOLIK ZA DOVOLENOU DOSTANU? MŮŽU SI NEVYČERPANOU DOVOLENOU NECHAT PROPLATIT?

Za dobu dovolené dostanete výplatu v hodnotě vaší průměrné mzdy. Proplácení nevyčerpaných dnů není možné. Jde to jen v případě, že v práci skončíte.



PRACOVNÍ ÚRAZY

CO JE PRACOVNÍ ÚRAZ?

Je to poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, pokud k tomu došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při práci nebo kvůli plnění pracovních úkolů. Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do nebo z práce.

CO DĚLAT, KDYŽ SE STANE PRACOVNÍ ÚRAZ?

Ať už se stane úraz vám nebo kolegům, nejdříve to musíte oznámit svému vedoucímu (pokud vám to zdravotní stav samozřejmě dovoluje) a musíte spolupracovat při objasňování příčin úrazu. Člověk s pracovním úrazem by měl dostat náhradu škody, do níž se můžou započítat náklady na léčbu, bolestné, náhrada za ztížení společenského uplatnění, věcná škoda nebo náhrada za ztrátu na výdělku. Pokud váš šéf nárok na náhradu škody zpochybňuje, určitě konzultujte další postup s právníkem.



**KDO MI
POMŮŽE
SE BRÁNIT?**

PROČ ODBORY?

Hájíme vaše zájmy. Jsme experti na pracovní právo a své členy zdarma zastupujeme i u soudů, hlídáme bezpečnost práce a ochranu zdraví na pracovištích, vyjednáváme se zaměstnavatelem, a zlepšujeme tak pracovní podmínky.

 cmkos.cz

 facebook.com/CMKOS

 Instagram.com/odborycz

 twitter.com/ODBORY

 info@cmkos.cz



ČMKOS



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ