



Základy pracovního práva

Hana Potměšilová

1. Praktické rady: Desatero – Jak začít pracovat, když máte nějaké zdravotní znevýhodnění

1. Navštivte lékaře

Nejprve zajděte za svým ošetřujícím lékařem a poraďte se s ním o možnosti pracovat.

2. Napište životopis a připravte se na pohovor

Naučte se psát životopis, připravte se na pohovor s personalistou nebo si zjistěte informace o tom, jak začít podnikat. Pomohou vám například servery jobs.cz; www.prace.cz nebo www.helpnet.cz, kde najdete i další informace o vzdělávání pro OZP.

3. Procházejte nabídky

Začněte procházet pracovní nabídky například na portálu Prace.cz, kde lze vygenerovat pracovní nabídky vhodné pro člověka se zdravotním znevýhodněním nebo postižením.

4. Ptejte se po dalších možnostech

Nevěříte si? Vyzkoušejte pracovní rehabilitaci, podporované zaměstnávání či další projekty, na kterých spolupracuje váš úřad práce. Vyhledejte na úřadu práce poradce pro osoby se zdravotním postižením a vytvořte si spolu individuální plán, jak se posunout k vysněné práci.

5. Nenechte se využívat

Za každou práci (i za práci na zkoušku), vám náleží plat. Zaměstnavatel po vás také nemůže chtít, abyste mu vraceli část mzdy jako „poplatek“ za to, že vám dává práci. Pokud jste se s podobným jednáním setkali, kontaktujte příslušný úřad práce ve vašem bydlišti a otevřeně o svém problému hovořte. Zákon je na vaší straně.

6. Pohlídejte si smlouvy

Pracovní poměr musí být podložen uzavřením pracovní smlouvy.

7. Přijměte pomocnou ruku

Podle Ústavy ČR má každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu na něj, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Nebojte se, že byste přišli o invalidní důchod, protože začnete legálně pracovat. Pokud by se tak stalo, jedná se o nezákonné jednání. Pokud potřebujete poradit, obraťte se na neziskové organizace či úřad práce.

8. Začněte podnikat na sebe

Chcete začít podnikat? Je to nejlepší cesta, jak si vyzkoušet, co zvládnete. Na rozjezd podnikání můžete požádat o dotace. S dotacemi a přípravou podnikatelského plánu vám poradí spádový úřad práce.

9. Oslovte velké firmy a přiznejte své omezení

Nebojte se oslovit největší zaměstnavatele v regionu se svým životopisem, ve kterém mimo jiné uvedete, že jste osoba se zdravotním postižením či znevýhodněním. Běžný trh práce osoby se zdravotním postižením hledá. Pro firmy totiž znamená zaměstnání zdravotně postiženého člověka ročně mnohasettisícovou úsporu.



10. Ptejte se po práci ve svém okolí

Pokud Vás někdo doporučí svému stávajícím zaměstnavateli na pozici, kterou vypsal věřte, že je to pro vašeho potencionálního nového chleboďárce ta nejlepší reference!

2. Hledám si práci: Co bych měl jako člověk s postižením vědět?

Nejdůležitějšími legislativními úpravami, které se věnují zaměstnávání OZP, jsou Ústava, Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti a Zákon o dani z příjmů.

Pracovní smlouva

Pracovní smlouva se uzavírá **písemně**, nezapomeňte si ji proto před podpisem důkladně přečíst. Jedno vyhotovení zůstane vám, druhé si ponechá zaměstnavatel.

V pracovní smlouvě musí být podle zákoníku práce uvedeny **tři zákonné náležitosti**:

1. **Druh práce**
2. **Místo výkonu práce**
3. **Den nástupu do zaměstnání.**

Mimo ně do smlouvy patří i označení zaměstnavatele (název, sídlo) a osobní údaje zaměstnance (jméno, bydliště, rodné číslo nebo datum narození).

Zaměstnavatel by měl písemně informovat také o:

- délce dovolené a jak se stanovuje,
- výpovědních dobách,
- týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- mzdě, termínu a způsobu jejího vyplácení,
- kolektivních smlouvách.

Učinit by tak měl **do jednoho měsíce** od nástupu zaměstnance. Případně může tyto údaje zahrnout přímo do pracovní smlouvy.

Pracovní smlouva může obsahovat **údaj o zkušební době**, délce pracovního poměru na dobu určitou apod.

Dohoda o provedení práce (DPP)

DPP je poměrně flexibilní a často využívaný nástroj fungující k dobru zaměstnavatelů i zaměstnanců. Pojd'me se na něj podívat podrobněji.

Maximální počet hodin pro jednoho zaměstnavatele

Největším omezením práce na DPP je odpracovaný čas. Ten **nesmí být delší než 300 hodin za rok**. Není to mnoho, ale 2 roky zpátky to byla pouhá polovina. **Tento limit se vztahuje na jednoho zaměstnavatele!** Nesmíte tedy odpracovat více jak 300 hodin u jednoho zaměstnavatele (bez ohledu na počet uzavřených dohod), ale můžete podepsat dohodu u více zaměstnavatelů a odpracovat 300 hodin u každého z nich.

Dohoda o provedení práce musí být vždy uzavřena písemně se všemi náležitostmi, jinak je neplatná.

- **Doba** může být stanovena fixně „od do“ určitého data, nebo také na dobu neurčitou.
- **Předmět** by měl stanovit, jaké práce bude zaměstnanec vykonávat.



- **Rozsah práce** lze uvést jako předpokládaný počet odpracovaných hodin, maximálně 300 h ročně v součtu všech dohod uzavřených s jedním zaměstnavatelem.
- **Odměna** musí odpovídat alespoň minimální mzdě (48,10 Kč za hodinu hrubého).

Pojištění

Zde platí poměrně snadná pravidla – do měsíčního příjmu 10 000 Kč se žádné (zdravotní ani sociální) pojištění neodvádí. Základní pojistné musíte platit pouze v případech, že ho za vás neplatí stát (studenti, lidé evidovaní na ÚP atd.) nebo jiný zaměstnavatel, to ale bez ohledu na uzavření dohody o provedení práce.

Při překročení příjmu 10 000 Kč měsíčně dojde k takzvanému zpojistnění dohody: Zaměstnavatel přihlašuje zaměstnance k placení zdravotního a sociálního pojištění.

Daně

Zde by si měl každý zaměstnanec na DPP ohlídat vystavení **Prohlášení k dani**. Pokud toto prohlášení nemáte a příjem z jedné dohody budete mít do výše 5 000 Kč, bude Vám odměna z dohody zdaněna srážkovou daní ve výši 15 %. Jestliže toto prohlášení podepíšete anebo vyděláte více než 5 000 Kč, odvedete ze své mzdy tzv. zálohovou daň. Pokud překročíte svým výdělkem částku 10 000 Kč, bude se daň počítat ze superhrubé mzdy, tedy mzdy, která je navýšená o sociální a zdravotní pojištění.

Podpisem prohlášení lze přitom uplatnit slevy na dani nebo daňové zvýhodnění. Pokud nemáte v jednom měsíci 2 příjmy, ať už z dvou dohod, nebo HPP+DPP, nemusíte ani na konci roku podávat daňové přiznání. Ideální je nechat to na zaměstnavateli, který na konci roku udělá **roční zúčtování záloh daně**, na základě, kterého budou případné přeplatky zaměstnanci vráceny. **Prohlášení k dani můžete mít podepsáno ve stejné době pouze u jednoho zaměstnavatele.**

Limit 10 000 Kč má tak na celkovou odměnu i náklady zaměstnavatele velký vliv. Překročení, byť jen o pouhou korunu může zaměstnance i zaměstnavatele přijít draho, jak ukazuje i následující tabulka.

| | Odměna 10 000 Kč | Odměna 10 001 Kč |
|-------------------------------------|------------------|------------------|
| Superhrubá mzda | - | 13 400 Kč |
| Sociální pojištění (zaměstnanec) | - | 651 Kč |
| Zdravotní pojištění (zaměstnanec) | - | 451 Kč |
| Zálohová daň | 1 500 Kč | 2 010 Kč |
| Čistá odměna | 8 500 Kč | 6 889 Kč |
| Sociální pojištění (zaměstnavatel) | - | 2 501 Kč |
| Zdravotní pojištění (zaměstnavatel) | - | 894 Kč |
| Náklady zaměstnavatele | - | 3 395 Kč |

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

DPČ je využívána hlavně pro brigády a nárazové práce. Základní podmínkou je maximální průměrná délka pracovní doby, která nesmí překročit polovinu týdenní doby. A protože polovina ze 40 je 20, tak právě tak dlouhý může být pracovní týden na DPČ. Důležité slovo je ale průměr, který značí, že v některých týdnech můžete 20 odpracovaných hodin i překročit. Zkoumá se jen průměr, takže když za 50 týdnů odpracujete 1000 hodin, dostali jste kritériu, i kdybyste v polovině týdnů pracovali 40 hodin a v druhé polovině 0 hodin.

Naprostě standardní jsou u DPČ i náležitosti pracovní smlouvy. Smlouva se **vždy uzavírá písemně** a musí obsahovat:



- Sjednané práce
- Sjednanou pracovní dobu
- Trvání (může být stanoveno od kdy do kdy, ale i doba neurčitá)

Nemocenská

Nemocenské pojištění platíte tedy až v případě, že pracujete alespoň 15 dnů v měsíci a příjem dosáhne alespoň 3 000 Kč. V takovém případě poté máte nárok na náhradu mzdy v případě nemoci, kterou prvních 21 dnů platí zaměstnavatel.

Dovolená

Dovolená musí být zakotvena ve smlouvě, jinak na ni nárok u DPČ automaticky nevzniká.

Daně a pojištění

V případě, že hrubá odměna z pracovní činnosti je nižší než tři tisíce korun, neodvádí se z ní zdravotní pojištění. V případě, že je překročena hranice 3 000 Kč, odvádí se zdravotní pojištění jako v běžném pracovním poměru.

3. Návštěva lékaře v pracovní době

Na návštěvu lékaře má každý nárok i v pracovní době. Každý zaměstnanec má **nárok na návštěvu lékaře během pracovní doby**, ale mělo by tak být učiněno ve zdravotnickém zařízení, které je pracovišti nebo trvalému bydlišti nejbližší. V tomto případě má každý zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, a to včetně cesty k lékaři i od něj do místa konání práce.

V případě, že je zdravotnické zařízení mimo pracoviště nebo není v jeho blízkosti, pak má **zaměstnanec nárok na náhradu mzdy pouze za dobu, kterou by normálních okolností strávil u nejbližšího lékaře.** Zda vám bude mzda proplacena, když budete ve vzdáleném zdravotnickém zařízení, záleží hlavně na benevolenci zaměstnavatele.

Pracovní volno se dále na nezbytně nutnou dobu poskytuje zaměstnanci, který se **podrobil pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování** souvisejícímu s výkonem práce.

Každý zaměstnanec musí zaměstnavatele předem informovat o tom, že bude z důvodu návštěvy lékaře požadovat volno a na jakou dobu. Zároveň by mělo být jasné, že návštěvu lékaře není **možné uskutečnit mimo pracovní dobu.**

Zaměstnavatelé svým podřízeným vydávají takzvané propustky k lékaři, které jim lékař potvrdí.

Kdy zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy? Při uzavření DPP a DPČ a v případě, kdy má zaměstnanec pružně rozvrženou pracovní dobu.

4. Zdravotně postižení a daně

Jako zdravotně postižený zaměstnanec můžete ročně ušetřit na daních:

- 2 520,- Kč za rok na 1. a 2. stupeň invalidity,
- 5 040,- Kč za rok na 3. stupeň invalidity,
- 16 140,- Kč za rok jako držitel průkazu ZTP/P.

S uplatněním částky vám poradí mzdová účetní nebo místně příslušný finanční úřad.



5. Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnancem

Výpověď z pracovního poměru, kterou dává zaměstnanec, musí být zaměstnavateli doručena písemnou formou. Výpovědní doba trvá podle zákona **dva měsíce**.

Začíná běžet prvním dnem nového kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi. Končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Výpověď můžete dát bez uvedení důvodu.

Jak se počítá výpovědní doba: Pokud podáte výpověď k 24. listopadu, běží výpovědní lhůta od 1. prosince do 31. ledna. Od 1. února už můžete nastoupit do nového zaměstnání.

6. Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí. Ta musí být písemná a musí být doručena druhému účastníkovi, jinak je neplatná. Důvody k výpovědi, kterou dává zaměstnavatel, jsou přesně vymezeny zákoníkem práce. Jiný důvod není uznatelný.

Kdy smí zaměstnavatel dát výpověď:

- organizační změny,
- zdravotní důvody,
- nesplňování předpokladů a požadavků,
- porušování povinností zaměstnance.

Pokud jste dostali výpověď z důvodu organizačních změn (zaměstnavatel se stěhuje nebo jste byli označení za nadbytečné) nebo kvůli zdravotním důvodům (nemoc z povolání), máte **nárok na odstupné**. Výši odstupného blíže upravuje § 67 zákoníku práce.

Po obdržení výpovědi začíná zaměstnanci běžet výpovědní doba. Trvá dva měsíce a začíná prvním dnem nového kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi. Končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

7. Diskriminační chování, šikana, bossing, obtěžování

Co je to diskriminace?

Odlišné, právem zakázané zacházení s lidmi ve vymezených, srovnatelných situacích z důvodů uvedených v zákoně.

Kdo bývá terčem těchto praktik?

Většinou lidé, kteří jsou nějak jiní, odlišní od ostatních. Lidé vybočující svým vzhledem, chováním, zvyky...

Důležité je si uvědomit, že to může být kdokoli, oběť by tedy v žádném případě neměla hledat chybu u sebe.



Nic z osobních „zvláštností“ se nemůže stát důvodem posměchu či ústrků ze strany kteréhokoli kolegy na pracovišti.

Zákoník práce zakazuje v paragrafu 16 jakoukoli diskriminaci zaměstnanců.

Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoli přímo, ale až ve svých důsledcích.

Paragraf 14 odst. 2 ZP stanoví, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

Druhy diskriminace

Přímá diskriminace

Jednání (včetně opomenutí), kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci

Nepřímá diskriminace

Jednání (opomenutí), kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna oproti ostatním

Odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření

Obtěžování

Nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti

Pronásledování

Nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv na ochranu před diskriminací

Pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci

Šikana na pracovišti

Šikana jsou příkoří jednoho nebo více lidí proti určitému člověku. Od mobbingu ji odlišuje její spíše fyzická povaha.

Mobbing

Na rozdíl od šikany se jedná spíše o psychické, dlouhodobé, a o to hůře prokazatelné a postižitelné ústrky, ponižování, stresování zaměstnance ze strany kolegů. Cílem mobbingu bývá většinou dosáhnout odchodu zaměstnance.



Bossing

Bossing je tentýž typ chování jako mobbing, ale prováděný nadřízeným vůči podřízenému. Častými projevy bossingu je např. zadávání nesplnitelných úkolů (obsahově i časově), sexuální návrhy a vydírání nebo přímo sexuální obtěžování.

Existují organizace, které se obraně práv lidí v takové situaci věnují a které můžete kontaktovat

- **Inspektorát práce**
 - ochrana ve všech pracovně-právních vztazích
 - lze řešit i anonymně
- **Kancelář ombudsmana**
- **Odborové organizace**
- **Český helsinský výbor**
- **Pomoc lze hledat i v občanských poradnách**
- **Etické kodexy firem**

V jakých zákonech najdete oporu?

- Zákon č 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací
- Zákon o zaměstnanosti
- Zákoník práce