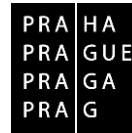




OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA  
ADAPTABILITA



projekt č. CZ.2.17/2.1.00/37095

Vzdělání a tréninkové zaměstnání pro osoby s mentálním nebo kombinovaným postižením II

Materiály pro účastníky projektu

Klíčová aktivita 04 – Skupinové vzdělávací a motivační kurzy -  
Pracovněprávní problematika zaměstnání



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA  
ADAPTABILITA



## PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Když se řekne uzavření pracovního poměru, nejčastěji se každému vybaví pracovní smlouva. Ale jako zaměstnanci můžeme pro zaměstnavatele pracovat i pokud se na tom společně domluvíme. Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, pokud není upravena zvláštními právními předpisy jinak. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Mezi pracovněprávní vztahy tedy řadíme:

- **pracovní poměr** – vzniká uzavřením pracovní smlouvy
  - na dobu určitou
  - na dobu neurčitou
- **práce konané mimo pracovní poměr**
  - dohoda o pracovní činnosti
  - dohoda o provedení práce

### Pracovní poměr

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Pracovní poměr je v pracovní smlouvě dohodnutý na **dobu neurčitou** v případě, když není v pracovní smlouvě určena doba jeho trvání, a zároveň také v případě, když pracovní poměr na dobu určitou nebyl dohodnutý písemně.

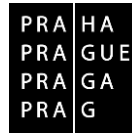
Jestliže je v pracovní smlouvě přesně uveden termín ukončení, jde o pracovní smlouvu **na dobu určitou**. Ta může být po uplynutí sjednané doby prodloužena (na celkovou délku 2 roky).

Při nástupu do nového zaměstnání je obvyklá zkušební doba (obvykle trvající 3 měsíce), která musí být uvedena v pracovní smlouvě, jinak zkušební doba neplatí. Během této zkušební doby může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel bez udání důvodu odstoupit od pracovní smlouvy. Před uzavřením pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s právy a

**Evropský sociální fond  
Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti**



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA  
ADAPTABILITA



povinnostmi, které vyplývají z pracovní smlouvy, pracovními a mzdovými podmínkami, za kterých má práci vykonávat. Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

### **Pracovní smlouva**

Pracovní smlouvu by se neměla podepisovat, pokud jste si jí pořádně nepřečetli! Před podepsáním smlouvy je potřeba vědět, co v takové smlouvě musí být napsáno a samozřejmě bychom měli znát význam těchto slov, tzn. umět si pod daným slovním spojením představit, co by mělo obsahovat.

Pracovní smlouva musí být ve dvou vyhotoveních, kdy 1 náleží zaměstnanci a druhé zaměstnavateli, a smlouva musí být taktéž oběma stranami podepsána.

### **Pracovní smlouva MUSÍ podle zákoníku práce obsahovat tyto základní body:**

- **druh práce** – co konkrétně, jako zaměstnanec, budete v práci dělat,
- **místo výkonu práce** – konkrétní místo, kam budete chodit do zaměstnání,
- **den nástupu do práce** – datum, odkdy začnete jako zaměstnanec pracovat

Na tyto 3 základní body se při uzavírání smlouvy zaměřte. Pokud smlouva tyto body neobsahuje, je **NEPLATNÁ!**

Dále by se ve smlouvě měly objevit body, o kterých jste se již nejspíš se zaměstnavatelem bavili při přijímacím pohovoru, tedy:

**jméno zaměstnance,**

**označení zaměstnavatele,**

**délka dovolené,**

**délka výpovědní doby,**

**délka týdenní pracovní doby a její rozvržení,**

**mzda** (kolik budete dostávat peněz, zda vám ji budou posílat na účet nebo posílat složenkou, který den v měsíci byste měli mzdu dostat atd.),

**zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou,**

**Evropský sociální fond**

**Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti**



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA  
ADAPTABILITA



**délka zkušební doby** – doba, kdy si zaměstnanec zkouší, zda mu práce vyhovuje, stejně tak zaměstnavatel sleduje zaměstnance, zda svou práci zvládá; zkušební doba může trvat maximálně 3 měsíce.

Od podpisu pracovní smlouvy je zaměstnanec i zaměstnavatel povinen se řídit Zákoníkem práce!

## **Ukončení pracovního poměru**

Pracovní poměr může být rozvázán jedním z následujících způsobů:

### **Dohodou**

Zaměstnavatel se se zaměstnancem dohodnou o ukončení pracovního poměru, dohoda musí být písemná, každý se pod dohodu podepíše a pracovní poměr končí sjednaným dnem.

### **Výpovědí**

Výpověď podává pouze jedna strana (zaměstnanec či zaměstnavatel), výpověď musí být opět písemná, ale na rozdíl od dohody je výpověď podepsána pouze jednou stranou. Zaměstnavatel musí ve výpovědi uvést přesný důvod, pro zaměstnanci výpověď dává, za to zaměstnanec může dát výpověď bez uvedení důvodu. V případě výpovědi pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce.

### **Okamžitým zrušením**

Okamžité zrušení pracovního poměru nastává pouze ve výjimečných případech a k okamžitému zrušení pracovního poměru může dojít jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele

### **Zrušením ve zkušební době**

Pracovní poměr ve zkušební době může být oběma stranami ukončen z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně a pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, avšak zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance

Pracovní poměr na dobu určitou

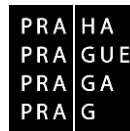
Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby – poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými výše.

**Evropský sociální fond**

**Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti**



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA  
ADAPTABILITA



## Pojmy

**Hrubá mzda** je peněžní odměna za práci **před zdaněním a jinými odpočty**. Po zdanění a dalších úpravách je výsledkem výpočtů **tzv. čistá mzda**.

**Čistá mzda** je oproštěna od všech srážek ze mzdy (daň z příjmu, sociální zabezpečení, zdravotní pojištění).

**Reálná mzda** je termín používaný k určení skutečné hodnoty mzdy, to znamená, co je možné za tuto mzdu si pořídit.

**Průměrná mzda** je pojem používaný v statistice. Určuje se tak průměrný plat v daném oboru nebo oblasti.

**Minimální mzda** od 1. 8. 2013 činí 8.500 Kč, tj. 50,60 Kč na hodinu.

Zaručená mzda je obvykle vyšší než minimální mzda. Byla zavedena od 1. 1. 2007 podle § 112 odst. 1 zákoníku práce. Je to mzda, na kterou zaměstnanci vznikl nárok ve vztahu ke složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.

## Práce konané mimo pracovní poměr

### Dohoda o provedení práce (DPP)

Dohodu o provedení práce upravuje § 75 a následující zákoníku práce. Jedná se o písemnou dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a je uzavíraná za účelem vykonání konkrétního úkolu (např. vytočení 500 hrnků, překlad textu apod.). Zaměstnanec může pro jednoho zaměstnavatele odpracovat maximálně 300 hodin za kalendářní rok a odměna za odvedenou práci nesmí být nižší než minimální mzda.

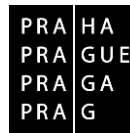
### Náležitosti dohody o provedení práce:

doba, na kterou se tato dohoda uzavírá,  
sjednaný pracovní úkol nebo práce, které budou vykonávány,  
rozsah práce.

Tento pracovněprávní vztah končí vykonáním sjednané práce nebo dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA  
ADAPTABILITA



## **Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)**

Dohoda o pracovní činnosti (§76 zákoníku práce) se uzavírá písemně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v případě, kdy zaměstnanec vykonává práci, která se opakuje (např. uklízí, hlídá budovy, vede kroužky aj.).

Zaměstnavatel může se zaměstnancem tuto dohodu uzavřít nejdéle na 12 měsíců, zaměstnanec nesmí během DPČ odpracovat více jak 20 hodin za týden, avšak po dobu 3 měsíců v roce lze jednorázově pracovat na plný úvazek (např. po dobu prázdnin). Odměna za dohodu o pracovní činnosti podléhá v plném rozsahu jak dani z příjmu, tak zdravotnímu i sociálnímu pojištění. Sociální a zdravotní pojištění platí zaměstnavatel, nárok na nemocenskou vzniká hned první den.

### **Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat:**

rozsah práce (co budete dělat),

pracovní dobu,

na jak dlouho se uzavírá (doba určitá nebo neurčitá).

## **Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance**

Stejně jako všude jinde i v zaměstnání musíte jako zaměstnanec vědět, co si můžete dovolit a co už ne. Proto je důležité znát svoje PRÁVA ale i POVINNOSTI, stejně jako znát práva a povinnosti svého zaměstnavatele. V případě, že jsou vaše práva porušena, pak byste se měli umět bránit a svá práva hájit.

Zákoník práce stanovuje zaměstnavatelům a zaměstnancům stovky práv a povinností a proto jsou zde představeny ty nejzákladnější a nejdůležitější z nich.

### **Základní povinnosti zaměstnance:**

řádně plnit svou práci

dodržovat předpisy

chránit majetek zaměstnavatele před poškozením

### **Základní práva zaměstnance:**

**právo na přiměřenou pracovní dobu** – nesmí přesahovat 40 hodin za týden

nejdéle po 6 hod. máte nárok na přestávku na jídlo

### **Evropský sociální fond**

**Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti**



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA  
ADAPTABILITA



přestávka na jídlo trvá nejméně 30 minut

přestávka na jídlo se nezapočítává do pracovní doby

**právo na odměnu za práci** – za vykonanou práci musí zaměstnanec dostat odměnu (mzdu), která nesmí být menší než tzv. minimální mzda

**právo na dovolenou** – zaměstnanec, který je zaměstnán v pracovním poměru má právo na dovolenou, která je v délce minimálně 4 týdny v jednom kalendářním roce

**právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace** – zaměstnavatel musí být spravedlivý ke všem zaměstnancům ve všech bodech

**právo osob se zdravotním postižením na zvláštní ochranu v zaměstnání** – toto právo se vztahuje na ochranu zdraví při práci, na zvláštní pracovní podmínky, na pomoc při přípravě k povolání, aj.

Povinnosti zaměstnavatele vycházejí z práv zaměstnanců. To, co je právem zaměstnanců, je povinností zaměstnavatele!

#### **Některé další z povinností zaměstnavatele:**

Zaměstnavatel musí zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci svých zaměstnanců (zaměstnanec nesmí vykonávat zakázané práce, v nutném případě mu musí být poskytnuta první pomoc, vhodné pracovní prostředí apod.).

Podle zákona o zaměstnanosti mají zaměstnavatelé právo vyžadovat od úřadu práce spolupráci, která vede k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a zároveň má povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením pokud zaměstnává více jak 25 lidí.

Práv a povinností v pracovněprávních vztazích existuje celá řada, vycházejících z platné legislativy (zákony, normy, zákoníky aj.). O této problematice pojednávají tyto právní normy:

Listina základních práv a svobod (2/1993),

Zákoník práce (262/2006),

Zákon o zaměstnanosti (435/2004),

Zákon o inspekci práce,

Zákon o kolektivním vyjednávání,

Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců,

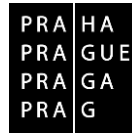
a další zákony a podzákoné předpisy.

**Evropský sociální fond**

**Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti**



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA  
ADAPTABILITA



## Normy pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením

Každý zaměstnanec i zaměstnavatel by měl znát svá práva i povinnosti a orientovat se v pracovněprávní legislativě, aby mohli svá práva i povinnosti hájit v případě nedorozumění či neshod, stejně tak, aby osoby se zdravotním postižením věděly, co jim zaměstnavatel musí poskytnout. Zaměstnavatelé jsou na jedné straně povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, na druhé straně jsou jim díky tomuto činu poskytovány výhody.

### Listina základních práv a svobod (č. 2/1993 Sb., čl. 29)

- osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky,
- osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání

### Zákoník práce (č. 262/2006 Sb.)

- zaměstnavatel je povinen upravit pracoviště, aby bylo vhodné pro osoby se zdravotním postižením, v případě potřeby vytvořit chráněné pracovní místo, zajistit zaškolení a jejich další vzdělávání,
- zaměstnavatel je povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a vytvářet podmínky pro jejich zaměstnání,
- zaměstnavatel je povinen oznámit ukončení pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením příslušnému úřadu práce.

### Kvóta v zákonu o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.)

- příkazuje, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, musí zaměstnat nejméně 4% osob se zdravotním postižením.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 25 zaměstnanců a odmítá zaměstnat nejméně 4% osob se zdravotním postižením, musí tuto povinnost splnit jinak. Může si vybrat z těchto dvou možností:

Za každého pracovníka, o kterého neplní výše uvedenou zákonnou povinnost, musí odebrat výrobky a služby ve výši sedminásobku průměrné mzdy od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením nebo od samostatně výdělečně činných osob se

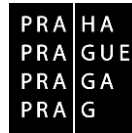
**Evropský sociální fond**

**Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti**





OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA  
ADAPTABILITA



zdravotním postižením. Pokud si zaměstnavatel vybere tuto formu, nemusí platit za odvod do státního rozpočtu.

Za každého pracovníka, o kterého neplní výše uvedenou zákonnou povinnost, musí odvést do státního rozpočtu dva a půl násobek průměrné mzdy. Pokud zaměstnavatel nesplní tuto povinnost, nebo pokud nepřizpůsobí pracovní podmínky a pracovní prostředí zaměstnávání osob se zdravotním postižením, neinformuje úřad práce o volných pracovních místech pro tyto osoby, nevede evidenci těchto osob a pracovních míst, která jsou pro ně zaměstnavatelem vyhrazena, nebo pokud neplní další povinnosti ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zaměstnavatel může dostat pokutu až 1 000 000 Kč.

### **Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.)**

§78 zákona o zaměstnanosti podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením i v malých společnostech, které zaměstnávají méně než 25 osob. Zaměstnavatelům těchto společností, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením, je podle §78 vyplácen příspěvek od úřadu práce. Na základě dohody s úřadem práce může zaměstnavatel získat příspěvek na mzdové náklady včetně sociálního a zdravotního pojištění až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává osoby se zdravotním postižením, může získat i jiné výhody – například slevu na dani nebo příspěvek na založení místa v chráněné pracovní dílně.

- Sleva na dani – pokud zaměstnavatel zaměstná osobu se zdravotním postižením, může dostat podporu od státu. Pokud zaměstná osobu s těžším zdravotním postižením, je mu tato osoba započítávána do povinného podílu, jako by zaměstnával tři osoby se zdravotním postižením.

- Chráněná místa a chráněné dílny – na založení místa v chráněné pracovní dílně může dát zaměstnavateli příspěvek úřad práce. Jak vysoký příspěvek bude, to záleží na stupni zdravotního postižení zaměstnance. Zaměstnavatelé mohou získat i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa nebo místa v chráněné pracovní dílně.



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA  
ADAPTABILITA



## **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením- chráněný trh práce**

Lidem se zdravotním postižením, jak již bylo výše uvedeno, je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Zde je uvedeno několik možností podpory v zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

### **Pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené. Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace.

### **Příprava k práci**

Příprava k práci znamená zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo na základě dohody s úřadem práce. Příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

### **Specializované rekvalifikační kurzy**

Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako ostatní rekvalifikace.

### **Podporované zaměstnání**

Podporované zaměstnávání poskytuje člověku takovou podporu, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek. Je určeno pro zájemce znevýhodněné na trhu práce tak, že pro získání a udržení pracovního místa potřebují dlouhodobou podporu přímo na pracovišti. Podpora je poskytována podle individuálních schopností a potřeb konkrétního člověka.

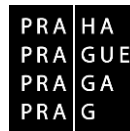
Od tradičních služeb v oblasti zaměstnanosti se podporované zaměstnání liší změnou v pořadí trénink - umístění na pracoviště. Zatímco u většiny tradičních metod proběhne nejprve vzdělání (rekvalifikace) a teprve po něm následuje nástup na pracoviště, u podporovaného zaměstnání se vychází ze stávajících možností zájemce o práci, na základě kterých se hledá pracovní místo. K tréninku dovedností dochází až po nástupu do práce.

**Evropský sociální fond**

**Praha a EU – Investujeme do vaší budoucnosti**



OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA  
ADAPTABILITA



## **Konkurenceschopná práce**

Neoddělitelnou součástí podporovaného zaměstnání je skutečnost, že pracovník s postižením dostává za stejnou práci obdobnou odměnu jako člověk bez postižení. Navíc pracovní doba odpovídá běžnému rozsahu úvazku, včetně možnosti pracovat na zkrácenou pracovní dobu.

## **Zaměstnání v běžném pracovním prostředí**

Jedná se o pracovní místa, kde lidé s postižením pracují mezi lidmi bez postižení, sdílí s ostatními nejenom pracovní prostor, ale spolupracují a komunikují při společně vykonávané práci. Takové prostředí umožňuje rozvoj smysluplné sociální integrace.

## **Průběžná podpora**

Aby bylo pracovní umístění úspěšné, je podpora zajištěna na tak dlouho, jak je potřeba, nejdéle však po dobu 3 let. Doba trvání podpory je určována potřebami daného člověka. V případě, že pracovník potřebuje podporu déle než tři roky, musí být zajištěna jinou formou, např. osobní asistencí.

## **Podporované zaměstnání můžeme najít:**

[www.asistence.org/podporovane\\_zamestani.php](http://www.asistence.org/podporovane_zamestani.php)

[www.charita-sv-alexandra.cz/sluzby/podporovane-zamestnavani](http://www.charita-sv-alexandra.cz/sluzby/podporovane-zamestnavani)

[www.mameotevreno.cz](http://www.mameotevreno.cz)

[www.helpnet.cz](http://www.helpnet.cz)

[www.unie-pz.cz](http://www.unie-pz.cz).