

Základy pracovního práva

Ondřej Pavelek

Výchozí otázky...

- Proč studovat pracovní práva?
- Jaký má význam?
- Jaké jsou jeho prameny?







Source: The Conference Board, 2014

Co se např. naučíme?

- Co je pracovní poměr, práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele
- Propojení s ekonomikou – náklady spojené se zaměstnáváním – tzv. švarcsystém – podnikání vs. zaměstnání
- Úprava home office
- Nová úprava dohod konaných mimo pracovní poměr

Pracovní právo jako právo soukromé

- Jak se liší právo soukromé a právo veřejné?
- Prameny pracovního práva
- Vztah občanského zákoníku a **zákoníku práce**?
- Souvislost s jinými předpisy
 - Např. ochrana osobnosti zaměstnance
 - Ochrana osobních údajů apod.

Co vše spadá do pracovního práva?

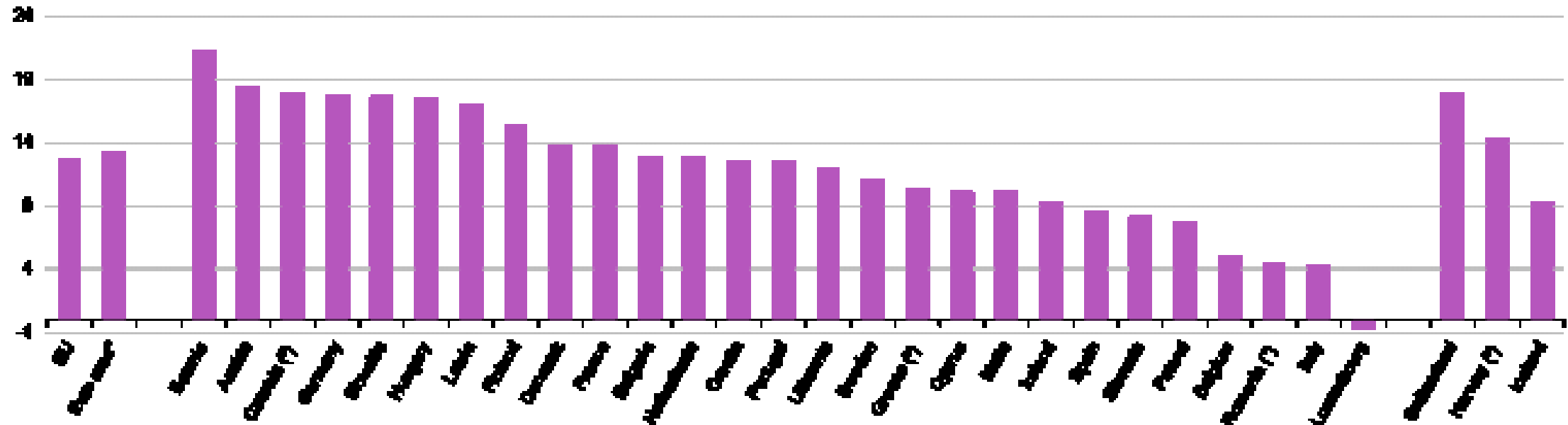
- Závislá práce
- Kolektivní vyjednávání
- Právo EU – zaměstnávání cizinců a volný pohyb pracovníků

Vybrané zásady pracovního práva

- ochrana postavení zaměstnance
- podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

The unadjusted gender pay gap, 2022

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries, except Croatia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-D); Croatia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q. Gender pay gap data for 2022 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024.

* Euro area (2015-2022)

Ⓜ Estimated data.

Ⓜ Definition differs (see annotation).

Ⓜ 2018 data.

Source: Eurostat (unless data come only_05_20)

Závislá práce

- Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu **nadřízenosti** zaměstnavatele a **podřízenosti** zaměstnance, **jménem zaměstnavatele**, podle **pokynů** zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává **osobně**.
- Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo **odměnu** za práci, **na náklady a odpovědnost zaměstnavatele**, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.
- x podnikání

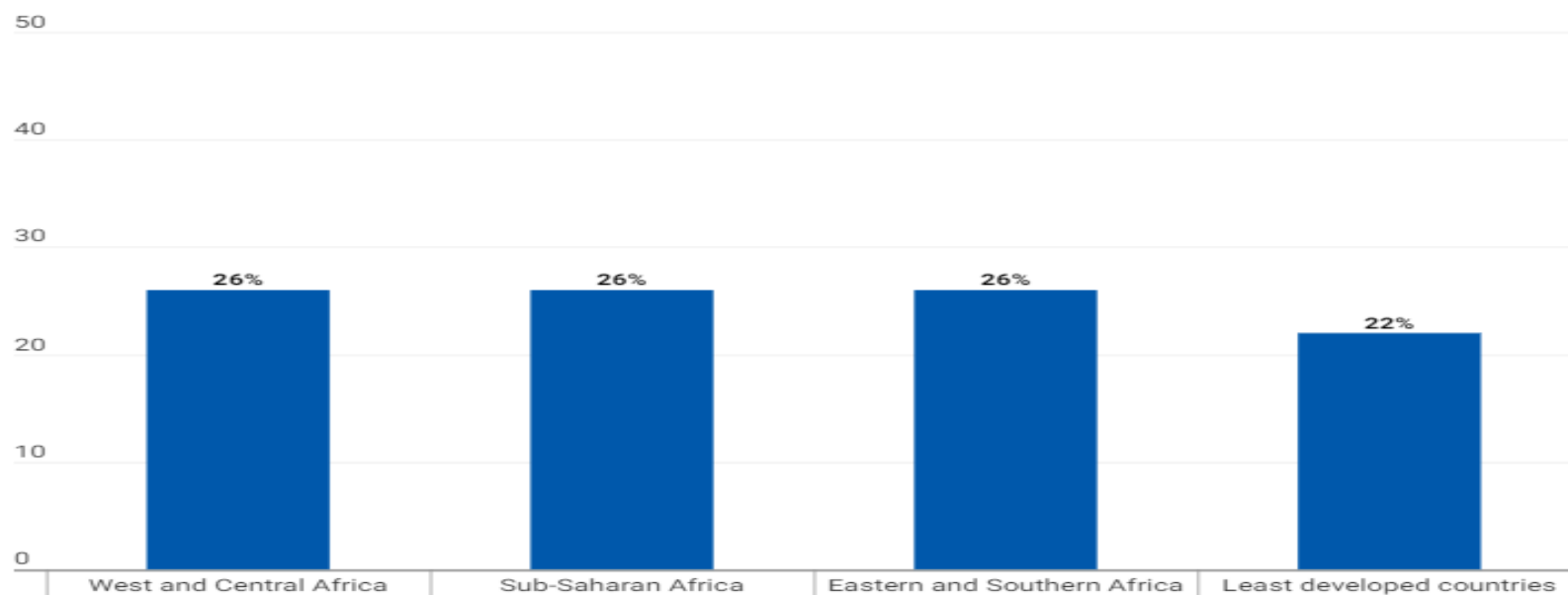
Pracovněprávní způsobilost

- Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem.



In the world's poorest countries, slightly more than one in five children are engaged in work that is potentially harmful to their health

Percentage of children aged 5 to 17 years engaged in child labour at the moment of the survey, by region



Notes: Regional estimates represent data from countries covering at least 50 per cent of the regional population of children aged 5 to 17. Data coverage was insufficient to calculate a global estimate and regional estimates for the regions not shown.

Source: UNICEF global databases, 2023, based on Demographic and Health Surveys (DHS), Multiple Indicator Cluster Surveys (MICS), other national surveys, censuses and vital registration systems, 2014-2022.

Gender disparities

In all regions, boys and girls are equally likely to be involved in child labour. However, gender disparities are often observed in the types of activities carried out, with girls far more likely to be involved in unpaid household services.

SMLUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

- **Zaměstnanec**

- Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

- **Zaměstnavatel**

- Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

- **Za Českou republiku** v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu (§ 3) zaměstnance zaměstnává.

Děkuji za pozornost!