

4. Jednotlivé řešené oblasti

Celá následující kapitola je určena jednotlivým oblastem pracovního práva, se kterými se na pracovišti můžeme setkat. Ve zkratce by se dalo říci, jedná se o soupis veškerých práv a povinností, se kterými se pedagogický pracovník, jakožto řadový zaměstnanec může setkat, a které musí řešit buďto vzhledem k postavení proti svému nadřízenému zaměstnanci anebo vzhledem k povinnosti dané právním předpisem. Je nutné ale podotknout, že tento soupis je postaven na základě povinností daných zaměstnanci právními předpisy, nikoliv pokynem vedoucího zaměstnance. O této problematice bylo uvedeno mnoho informací již v kapitole výše.

Celou kapitolu se budeme snažit sepsat tak, aby pokud možno co nejméně podléhala osobnímu pohledu, tudíž jsme zvolili specifickou strukturu s „vytržením“ jednotlivých práv a povinností do totožné struktury. V naší publikaci budou tedy sepsány veškerá práva a povinnosti vždy jen jako „jakýsi slogan“. O samotném právu a povinnosti si vždy můžete načíst veškeré potřebné naturálie a další informace po otevření hypertextového odkazu u daného práva či povinnosti.

Jedná se především o informace o indexaci ustanovení právního předpisu (o který §, odst., písm., kterého právního předpisu se jedná), jeho úplném znění, co z daného ustanovení vyplývá a také o případné poznámce, jestliže jsme to považovali za potřebné.

Věříme, že pro Vás bude uvedená struktura dobře uchopitelná a budete se v ní dobře orientovat. Nyní již ale k samotným jednotlivým oblastem pracovního práva.

4.1. Pracovní poměr

Kapitola v sobě zahrnuje následující podtémata:

- postup před vznikem pracovního poměru
- zkušební doba
- vznik pracovního poměru
- informování o obsahu pracovního poměru
- povinnosti vyplývající z pracovního poměru
- pracovní poměr na dobu určitou

- převedení na jinou práci
- pracovní cesta
- přeložení
- dočasné přidělení
- dohoda o skončení pracovního poměru
- výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody
- výpověď daná zaměstnavatelem
- okamžité zrušení pracovního poměru
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době
- odstupné

Právo zaměstnance	
Zaměstnavatel smí vyžadovat jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Jedná se o bezvýhradní právo zaměstnance na neposkytování jakýchkoliv jiných informací	Z 262/2006 § 30 odst. 2
Zaměstnanec má vůči zaměstnavateli právo na seznámení se s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy vyplynuly. Dále pak s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají k práci	Z 262/2006 § 31
Zaměstnanec má právo (současně i povinnost) před uzavřením pracovní smlouvy na podrobení se vstupní lékařské prohlídce; zaměstnavatel je povinen ji zajistit	Z 262/2006 § 32
Od pracovní smlouvy může zaměstnanec odstoupit, jen dokud nenastoupil do práce	Z 262/2006 § 34 odst. 4
Každá smluvní strana (zaměstnavatel i zaměstnanec) má právo na obdržení jednoho vyhotovení pracovní smlouvy	Z 262/2006 § 34 odst. 5
Zaměstnanec má právo, že v případě, není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, tak jeho pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě	Z 262/2006 § 34a

Zaměstnanec v pracovním poměru má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby	Z 262/2006 § 34b
Zaměstnanec, který přečkal zkušební dobu, má právo na pracovní smlouvu; nesmí mu být prosloužena zkušební doba	Z 262/2006 § 35 odst. 4
Zaměstnanec má právo být informován o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru	Z 262/2006 § 37 odst. 1
Jestliže zaměstnanec jede na zahraniční pracovní cestu, má právo na informace od zaměstnavatele tak, aby věděl o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat	Z 262/2006 § 37 odst. 2
Zaměstnanec má právo na odmítnutí práce, která nebyla sjednána v pracovní smlouvě, dále má právo na mzdu nebo plat a na podmínky vhodné pro plnění jeho pracovních úkolů	Z 262/2006 § 38 odst. 1 písm. a
Zaměstnanec má právo na zachování smluvených podmínek u pracovního poměru. Obsah pracovního poměru lze měnit jen tehdy, dohodnou-li se na tom zaměstnavatel a zaměstnanec	Z 262/2006 § 40
Zaměstnanec má právo odmítnout pracovní cestu. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody se zaměstnancem	Z 262/2006 § 42 odst. 1
Zaměstnanec vyslaný na pracovní cestu má právo (musí) být informován, kdo je osoba pověřená zaměstnavatelem, kterou bude po dobu pracovní cesty organizován, řízen a kontrolován	Z 262/2006 § 42 odst. 2
Zaměstnanec má právo nesouhlasit s přeložením k výkonu práce do jiného místa, než které bylo sjednáno v pracovní smlouvě	Z 262/2006 § 43
Zaměstnanec má právo odmítnout rozvázání pracovního poměru dohodou. Na tomto aktu se musí zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout	Z 262/2006 § 49
Zaměstnanec má právo odmítnout výpověď zaměstnavateli, jestliže nebyla dána z důvodu výslovně stanovených a nebyla podána písemně	Z 262/2006 § 50 odst. 2

Zaměstnanec má právo dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu	Z 262/2006 § 50 odst. 3
Zaměstnanec má právo svou výpověď odvolat (k pokračování pracovního poměru ovšem potřebuje i souhlas z druhé strany)	Z 262/2006 § 50 odst. 5
Zaměstnanec má právo okamžitě zrušit pracovní poměr ve vymezených případech	Z 262/2006 § 56
Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu	Z 262/2006 § 66
Zaměstnanec má v některých případech výpovědí právo na odstupné	Z 262/2006 § 67

Povinnost zaměstnance	
Zaměstnanec je povinen nastoupit do práce. Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit	Z 262/2006 § 34 odst. 3
Zaměstnanec má povinnost dodržovat pracovní řád a ostatní právní a jiné předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které obdrží při svém nástupu do práce	Z 262/2006 § 34 odst. 5
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	Z 262/2006 § 38 odst. 1 písm. b
V konkrétních případech je zaměstnanec povinován být převeden na jinou práci	Z 262/2006 § 41 odst. 1
Zaměstnanec musí při okamžitém zrušení pracovního poměru skutkově vymežit důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným	Z 262/2006 § 60
Zaměstnanec má povinnost před skončením pracovního poměru informovat zaměstnavatele o stavu plnění uložených úkolů a odevzdat pedagogickou dokumentaci a podklady pro hodnocení žáků a studentů	V 263/2007 § 2 odst. 1