

ZÁKLADNÍ INFORMACE PRO CIZINCE O PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPÍSECH V ČESKÉ REPUBLICCE

VZNIK A ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Pracovní smlouva: Musí být uzavřena v písemné formě, v pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. **Zkušební doba** nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance, nesmí být dodatečně prodlužována a nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby pracovního poměru. **Trvání pracovního poměru:** Rozlišujeme pracovní poměr na: **dobu neurčitou**, kdy není omezena doba trvání pracovního poměru, a **dobu určitou**, kdy je omezena doba trvání pracovního poměru. Změny pracovního poměru: pracovní smlouvu lze změnit pouze písemně a jen tehdy, pokud se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou.

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Zaměstnavatel může se zaměstnanci uzavřít dohodu o provedení práce maximálně na 300 hodin ročně nebo dohodu o pracovní činnosti maximálně na polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Obě dohody musí být uzavřeny písemně.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pracovní poměr může být skončen jen:

Dohodou: Musí být písemná a musí v ní být sjednán den skončení pracovního poměru.

Výpověď: Musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pracovní poměr končí až uplynutím výpovědní doby, která je nejméně dvouměsíční mimo výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovního poměru.

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu stanoveného zákoníkem práce. **Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době.**

Okamžitým zrušením: Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnanec, zaměstnavatel z důvodů vymezených v zákoníku práce, okamžitě zrušení pracovního poměru musí být provedeno písemně, jinak se k němu nepřihlíží; v tom -to případě neběží žádná výpovědní doba, ale pracovní poměr končí okamžikem doručení.

Zrušením ve zkušební době: Zrušit pracovní poměr ve zkušební době může zaměstnavatel i zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu. Pracovní poměr nemůže být zrušen ve zkušební době v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně. Pracovní poměr pak končí dnem doručení, pokud není v písemném oznámení uveden den pozdější. **Uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu. Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance.**

Pracovní poměr cizinců končí dnem skončení pobytu na území České republiky na základě vykonatelného rozhodnutí příslušného orgánu o zrušení povolení k pobytu, dnem, kdy nabyl právní moci rozsudek soudu ukládající trest vyhoštění z území České republiky nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnávání. V některých případech náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci odstoupné. Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání.

ZAMĚSTNAVATEL NEVYPLATIL ZAMĚSTNANCI MZDU

V případě, že zaměstnanci v řádném termínu stanoveném zaměstnavatelem nebyla vyplacena mzda, zaměstnanec:

- požádá zaměstnavatele o úhradu dlužné částky se stanoveným termínem splatnosti,
- má možnost okamžitě zrušit pracovní poměr při nevyplacení mzdy do 15 dní po období splatnosti (např. mzda za měsíc leden je splatná do konce února, okamžitě zrušení pracovního poměru je možné nejdříve 16. března),
- může podat podnět ke kontrole inspektorátu práce,
- může se obrátit ohledně dlužné částky na příslušný soud,

- obrátí se na úřad práce v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

PRACOVNÍ DOBA

Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin. U zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem nesmí překročit 38,75 hodiny týdně. U zaměstnanců pracujících v podzemí při ražbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a zaměstnanců s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem nesmí překročit 37,5 hodiny týdně. U zaměstnanců mladších 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a v případě více pracovních vztahů nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Přestávka v práci se poskytuje nejdéle po 6 hodinách (u mladistvých nejdéle po 4,5 hodinách) nepřetržitě práce v trvání nejméně 30 minut. Doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami musí být alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (u mladistvých 12 hodin). Doba nepřetržitého odpočinku v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů musí být v trvání alespoň 35 hodin (u mladistvých 48 hodin). Práci přesčas je možno konat jen výjimečně. Nařízená práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích (52 týdnů při vymezení kolektivní smlouvou) a 150 hodin v kalendářním roce. Nad tento rozsah lze požadovat práci přesčas jen po dohodě se zaměstnancem.

DOVOLENÁ

Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Dovolená přísluší při nepřetržitém trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli a výkonu práce alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Dovolená za odpracované dny činí jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů. Dodatková dovolená přísluší vymezené skupině zaměstnanců při výkonu zvlášť obtížných prací. Při výkonu práce celý kalendářní rok přísluší 1 týden dodatkové dovolené, jinak za každých 21 odpracovaných dnů přísluší jedna dvanáctina. Krácení dovolené se provádí v případě, že zaměstnanec nepracoval z důvodu překážek v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce. Za prvních 100 zameškaných směn se dovolená krátí o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 dnů také o jednu dvanáctinu.

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta

nebo povolení k zaměstnání (cizinci mimo EU). Agentura práce přiděluje svého zaměstnance dočasně k výkonu práce pro uživatele na základě dohody o dočasném přidělení mezi ní a uživatelem, která musí mít písemnou formu. K dočasnému výkonu práce u uživatele přiděluje agentura práce zaměstnance na základě písemného pokynu, který obsahuje: název a sídlo uživatele, místo výkonu práce u uživatele, dobu trvání dočasného přidělení, určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji, podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele. Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Doba dočasného přidělení k výkonu práce u této uživatele nemůže být delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Za vyslaného pracovníka (zaměstnance) se považuje pracovník (zaměstnanec), který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu EU, než ve kterém obvykle pracuje. Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území ČR, vztahuje se na něho právní úprava ČR, pokud jde o:

- maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
- minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas, pravidla pro ručení za výplatu mzdy nebo platu vyslaného zaměstnance,
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvé,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, zákaz diskriminace,
- pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

Výše uvedené se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro

něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu, překážku v práci je zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat. Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání důležitých osobních překážek v práci, které zaměstnanci dočasně brání ve výkonu práce na straně zaměstnance, jakými jsou: dočasná pracovní neschopnost; karanténa; mateřská nebo rodičovská dovolená; ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti; doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a doba péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Jiné důležité osobní překážky v práci:

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

Nemůže-li zaměstnanec konat práci:

- pro přechodnou závalu, kterou nezavinil, nebo pro jiné provozní příčiny, jde o prostoj, nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku,
- v důsledku přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. V případech, kdy zaměstnavatel není schopen z objektivních příčin pro přechodnou dobu zajistit pro zaměstnance práci v rozsahu stanovené

týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku za podmínky, že ohledně této překážky v práci a snížení náhrady mzdy existuje dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. U zaměstnavatele, u něhož odborová organizace nepůsobí, může být dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací nahrazena vnitřním předpisem.

POSKYTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD

Cestovními výdaji v souvislosti s výkonem práce jsou výdaje, které vzniknou zaměstnanci při pracovní cestě, cestě mimo pravidelné pracoviště a cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přeložením, dočasným přidělením, přijetím do zaměstnání v pracovním poměru, výkonem práce v zahraničí. Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad (doba a místo nástupu, ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování), určí předem písemně zaměstnavatel, přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance. Zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je možné poskytnout cestovní náhrady pouze v případě, že toto právo bylo sjednáno v dohodě, stejně jako i místo pravidelného pracoviště zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zúčtovatelnou zálohu na pracovní cestu až do předpokládané výše cestovních náhrad, může se však se zaměstnancem dohodnout, že záloha poskytnuta nebude. Náhrada jízdních výdajů přísluší za použití určeného hromadného dopravního prostředku v prokázané výši nebo ve výši odpovídající ceně jízdného za určený dopravní prostředek. Je-li použito na žádost zaměstnavatele vlastní silniční motorové vozidlo, přísluší zaměstnanci za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

U cesty delší než 7 kalendářních dnů přísluší zaměstnanci náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět, nejvýše v částce odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště anebo bydliště na území ČR; za limitující se považuje částka, která je pro zaměstnance nejvýhodnější. Zaměstnavatel tuto náhradu poskytne nejdéle v průběhu čtvrtého týdne od počátku pracovní cesty nebo od minulé návštěvy člena rodiny, pokud se nedohodnou na době kratší.

Náhrada výdajů za ubytování

Zaměstnanci přísluší náhrada výdajů za ubytování v prokázané výši.

Stravné

Za každý kalendářní den pracovní cesty poskytne zaměstnavatel zaměstnanci u zaměstnavatelů z podnikatelské sféry stravné nejméně ve výši:

- 87 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 131 Kč při pracovní cestě nad 12 hod a do 18 hodin,
- 206 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo (snídaně, oběd nebo večeře), na které zaměstnanec finančně nepřispívá, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatně poskytnuté jídlo až o hodnotu:

- 70 % stravného - trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 35 % stravného - nad 12 a do 18 hodin,
- 25 % stravného - nad 18 hodin.

Náhrada nutných vedlejších výdajů

V souvislosti s pracovní cestou přísluší zaměstnanci náhrada nutných vedlejších výdajů v prokázané výši nebo odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty (parkovné, převoz na lodi, poplatky za telefon, odeslání telegramu, faxu apod.).

ODMĚNOVÁNÍ ZA PRÁCI A ODMĚNA Z DOHOD

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda nebo odměna z dohody. Je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku. Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 14 600 Kč při týdenní pracovní době 40 hodin, tj. 87,30 Kč/hod. Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek. Zaručená mzda je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového výměru. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka základní sazby minimální mzdy. Nedosáhne-li mzda nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek.

MZDA

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně, je zaměstnavatel povinen změnu zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nepřislouží, je-li mzda sjednána již s přihlednutím k případné práci přesčas za podmínky současné sjednaného rozsahu práce přesčas. **Za práci přesčas** přísluší mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku nebo náhradní volno. **Za práci ve svátek** přísluší mzda a náhradní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, nebo příplatek k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. **Za noční práci** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku. **Za práci ve ztíženém pracovním prostředí** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, který činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy za každý ztěžující vliv. **Za práci v sobotu a v neděli** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

MZDA PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE

Jestliže je zaměstnanec převeden na jinou práci, než má sjednanou, za niž přísluší nižší mzda, přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POKOTOVOST

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

ODMĚNA Z DOHOD

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti a nesmí být nižší, než je minimální mzda.

ROVNÉ ZACHÁZENÍ NA PRACOVIŠTI

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za

práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zaměstnavatel např. nemůže dělat rozdíly v odměňování mezi zaměstnanci, pokud vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Zaměstnavatel také např. nemůže dělat rozdíly v poskytování benefitů zaměstnancům (např. při poskytování stravenek, příspěvků na různá pojištění apod.).

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Zaměstnanec má právo, aby s ním bylo v zaměstnání zacházeno stejně jako s ostatními zaměstnanci a aby nebyl diskriminován z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

OCHRANA OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCŮ A OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, ani jeho telekomunikační zařízení.

Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Zaměstnavatel např. nemůže své zaměstnance sledovat při práci pomocí kamerového systému, pokud k tomu nemá závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zpravidla není dán při výrobě běžných výrobků.

Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem.

INFORMACE STÁTNÍHO ÚŘADU INSPEKCE PRÁCE K ZÁLEŽITOSTI VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE

Nelegální práci definuje zákon o zaměstnanosti jako výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, resp. cizincem bez povolení (nebo v rozporu s povolením) k zaměstnání nebo k pobytu (v případech, kdy je povolení příslušnými právními předpisy vyžadováno). Závislou práci definuje zákoník práce jako práci, 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. Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, přičemž základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr (založený pracovní smlouvou) a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (těmi jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

KOMPETENCE ORGÁNŮ INSPEKCE PRÁCE

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku zaměstnanosti, dodržování a ochrany pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti inspektorů a kontrolovaných osob při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce **jsou oprávněny:**

- kontrolovat u zaměstnavatelů dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů,
- vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků,
- ukládat pokuty.

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce **nejsou oprávněny:**

- řešit uspokojování individuálních nároků zaměstnanců vůči zaměstnavateli (například vymáhání mzdy, vymáhání potvrzení o zaměstnání, řešení sporů o neplatnosti právních úkonů jako je výpověď, neuznání pracovního úrazu apod.),
- vydávat stanoviska a výklady k jednotlivým ustanovením pracovněprávních předpisů.

Co může udělat zaměstnanec, jestliže se domnívá, že **zaměstnavatel nedodrжуje pracovněprávní předpisy?**

- může využít osobně poradenských dnů na nejbližším oblastním inspektorátu práce,
- může zaslat dotaz prostřednictvím elektronické pošty,
- může podat podnět ke kontrole.

Informace naleznete na webových stránkách Státního úřadu inspekce práce:

www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/

Státní úřad inspekce práce vydal informační materiály týkající se vybraných oblastí zákoníku práce, informace naleznete na webových stránkách Státního úřadu inspekce práce:

www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy

Další informace z činnosti Státního úřadu inspekce práce v oblasti ochrany pracovních vztahů a podmínek, kontroly vyplývající ze zákona o zaměstnanosti a v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci naleznete na webových stránkách www.suip.cz nebo na oblastních inspektorátech práce, jejichž adresy jsou na těchto stránkách uvedeny.

Kam se může cizinec zaměstnaný v ČR obrátit, jestliže **ho zaměstnavatel vykořisťuje v práci?** (Poskytuje mu jen velmi nízkou mzdu nebo jeho mzdu zadržuje, nutí ho pracovat za nedůstojných podmínek, nerespektuje jeho základní práva zakotvená v zákoníku práce, zastrahuje ho, zabavuje mu jeho doklady.)

- na službu krizové pomoci - na specializovanou neziskovou organizaci La Strada ČR, o. p. s., www.strada.cz,
- na občanské sdružení Centrum pro integraci cizinců, www.cicpraha.org,
- na neziskovou organizaci Sdružení pro Integraci a migraci, www.uprchlici.cz.



Státní úřad inspekce práce
Kolářská 451/13, 746 01 Opava
© leden 2020
www.suip.cz