

Webinář „NEJ“dražší omyly v pracovním právu

Termín: 4.5.2022, 9:00 – 12.00 hod.

Lektoři: Mgr. Adéla Gajdová, LL.M., JUDr. Miroslav Ondrůš, Ph.D., LL.M. (Urbášek & Partners)

ONLINE KONFERENCE | 4. 5. 2022

„NEJ“DRAŽŠÍ OMYLY V PRACOVNÍM PRÁVU

up^o urbášek partners

HOME OFFICE NEBO PRÁCE Z „JINÉHO“ PRACOVNÍŠTĚ

pracoviště x homeoffice x jiné pracoviště

stejně podmínky?
rovné zacházení?
jak začít/skončit?

interní pravidla
dohoda se zaměstnancem
BOZP
náklady

Mgr. Adéla Gajdová, LL.M.,
JUDr. Miroslav Ondrůš, Ph.D., LL.M.

up^o

epravo.cz

Seminář změřený na nejčastější a zároveň v konečném důsledku „drahé“ omyly v pracovním právu z pozice zaměstnavatele. Otevřeně o tom, co aktuálně trápí HR oddělení, personality, majitele včetně konkrétních případů. Podíváme se i na „tipy“ zaměstnanců. Pokusíme se vysvětlit náhledy prezentované soudy nižších i vyšších instancí na konání či nekonání zaměstnavatelů a zaměstnanců. A nezapomeneme na prevenci.

Obsah semináře:

- rovné zacházení a zákaz diskriminace, aneb rovnost na prvním místě – nejen o odměňování, ale už i při výběru uchazeče (inzerát, volba)

Jako diskriminace je ze strany soudů chápáno mj. používání cizích slov v inzerci nabídky volných pracovních míst, kdy potenciální uchazeč bez znalosti cizích jazyků je znevýhodněn.

Dalším příkladem z praxe je nejvyšším soudem odmítnuté označení ovladačů v anglickém jazyce On a Off v případě řešení pracovního úrazu.

Další důležitou situací, při které se nesmí zaměstnavatelé ptát na věci nesouvisející s výkonem práce, je dotazování při pracovním pohovoru. Dotaz na rodinné poměry je také chápán jako diskriminační.

- příslib práce, co (ne)nabídnout, aby vznikl zaměstnanci nárok na uzavření smlouvy/pracovního poměru

Odvoláním dohody o budoucím uzavření pracovního poměru ze strany zaměstnance bez spravedlivého důvodu vzniká dle občanského zákoníku v rámci předšmluvní odpovědnosti tzv. negativní interese, resp. nárok na úhradu nákladů spojených s výběrovým řízením (náklady na dopravu, čas, apod)., ušlý zisk (co by měl, kdyby pracovní poměr uzavřen byl). Škodu musí zaměstnanec prokázat.

Právo na náhradu má v opačném případě i zaměstnavatel. Škodu mísí také prokázat. Zaměstnavatelům se ale obvykle žaloba nevyplatí.

- srovnatelné podmínky, existují „extra“ výjimky?

Srovnatelné podmínky jsou ovlivněny mnoha aspekty a zdánlivě stejné případy se právě v nich mohou zásadně lišit. Jako příklady byly komentovány dvě žaloby s tím, že v první z nich, která se týkala požadavku stejné mzdy ošetřovatele teletníku Třísov a ošetřovatele býků v OMD Chlum, zaměstnanec se žalobou rovných podmínek neuspěl a v druhé z nich, kdy žalovat řidič Pošty Olomouc s cílem stejné mzdy jako má řidič Pošty v Praze a spor vyhrál. Neúspěch v prvním případě byl dan odlišnou prací a riziky při ošetřování telat a býků.

- Home office nebo práce z „jiného“ pracoviště

Náhrada nákladů je všem zaměstnavatelům jasná. Obvykle řeší paušálem.

Nelze přenést všechny náklady na zaměstnance

Otázkou jsou rovné podmínky se zaměstnanci, kteří pracují na pracovišti. To ale neplatí, je-li práce mimo pracoviště volbou zaměstnance.

Zaměstnavatelé často zákonná ustanovení týkající se práce mimo pracoviště obcházejí.

CO nám říkají soudy? CO nám říkají inspektoráty? CO nám říkají finanční úřady?

Lektoři preferují řešení selským rozumem, prakticky a nediskriminačně.

Zaměstnavatel v dohodě se zaměstnancem stanoví, že může pracovat z domova a příslušné podmínky vč. BOZP. O proškolení z BOZP musí být záznam.

Je-li to pro zaměstnance možností volby, zaměstnanec odlišné podmínky při práci z domova přijímá. Pokud je ale práce z domova nastavena v určitých dnech dohodou, nárok na rovné podmínky nebo odůvodnění nerovnosti zaměstnanec má.

Dotaz:

ID85527

10:31:34

0 

Dobrý den, jakým způsobem může zaměstnanec uplatnit náhradu nákladů spojených s prací z domova u zaměstnavatele, který náhradu nákladů odmítá s tím, že práce z domova je pro zaměstnance benefit a současný zákoník práce mu náhradu zvýšených nákladů zaměstnance neukládá? Děkuji.šv

Odpověď:

Nárok může zaměstnanec uplatnit sám nebo s podporou advokáta u soudu.

Často se nespokojení zaměstnanci nejdříve obrací na inspektorát práce s podnětem ve věci porušování ustanovení zákoníku práce.

Těmto krokům by mělo předcházet prokazatelné uplatnění nároku zaměstnance u zaměstnavatele.

Náklady je zaměstnanec povinen vyčísřit.

K otázce paušálu mají finanční úřady přístupy různé.

Pokud zaměstnavatel k paušálu přistoupí má být podložen kalkulací.

- může externista zavázat zaměstnavatele jako zákonný zmocněnec (i bez plné moci)?
- výpověď pro nadbytečnost - jistá cesta?
- osobní údaje, souhlas zaměstnance pro a proti, ukládání

Ideální je zpracovávat jen na základě zákona. U zpracování údajů se souhlasem hrozí nadužívání. Na konkrétní údaj musí existovat jasný důvod a souvislost s pracovním zařazením. Neukládat nic, co nepotřebuji pro plnění zákonných povinností.

Právo na soukromí zaměstnance převáží nad právem zaměstnavatele zaměstnance monitorovat.

- doručování – může zaměstnanec písemnost dostat a přesto tvrdit, že mu nebylo doručeno?
- konkurenční doložka po rozhodnutí Ústavního soudu
- diskuse, odpovědi na dotazy

Judikáty a další materiály jsou k dispozici v aplikaci Epravo Materiály ke stažení.

Zapsala: Šárka Vojíková

V Nových Jirnech 4. května 2022