

Základní přehled právních předpisů v oblasti pracovněprávních vztahů

Zákon o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb.)

Zákon 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. Inspektoři oblastních inspektorátů práce se při provádění kontrol zaměřují na plnění povinností vyplývajících z ustanovení § 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, tedy právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům a právních předpisů stanovujících pracovní dobu a dobu odpočinku.

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

Tento zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (pracovněprávní vztahy), vztahy kolektivní povahy (např. součinnost zaměstnavatele s odborovou organizací) a právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů. Zákon obsahuje celkem čtrnáct částí zahrnujících problematiku pracovního poměru, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní doby a doby odpočinku, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odměňování za práci, náhrad cestovních a dalších výdajů v souvislosti s výkonem práce, úpravu překážek v práci, dovolené, péče o zaměstnance, část týkající se náhrady majetkové a nemajetkové újmy, část o informování a projednání, působnost odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a na závěr dvě části obsahující společná, přechodná a závěrečná ustanovení.

Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (nařízení vlády č. 590/2006 Sb.)

Nařízení vlády upravuje okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno, nebo pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Minimální mzda, nejnižší úroveň zaručené mzdy, vymezení ztíženého pracovního prostředí a výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí (nařízení vlády č. 567/2006 Sb.).

Nařízení vlády stanoví sazby minimální a nejnižší úrovně zaručené mzdy. Definuje ztížení pracovního prostředí pro účely poskytování příplatku a výši příplatku ke mzdě při práci v tomto prostředí. Přílohou nařízení vlády jsou upraveny skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy podle obecné charakteristiky a uvedeny příklady prací ve skupinách podle oborů.

Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách zpravě (č. 341/2017 Sb.)

Toto nařízení **stanoví** pro zaměstnance, kterým zaměstnavatel poskytuje za práci plat (jedná se zejména o zaměstnance **podle § 109 odst. 3 zákoníku práce**, kdy zaměstnavatelem je stát, nebo jeho organizační složka, obce a kraje, státní fondy, příspěvkové organizace, školsky zřízené – MŠMT, krajem, obcí, nebo dobrovolným svazkem obcí):

- kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd,
- způsob zařazování do platových tříd,
- podmínky pro určení započitatelné praxe,
- okruh uvedených zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel určit platový tarif zvláštním způsobem,
- stupnice platových tarifů,
- výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- rozdělení prací podle pracovních podmínek do skupin v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti rizika ohrožení života a zdraví a podle obtížnosti práce a výši zvláštního příplatku pro jednotlivé skupiny.

Katalog prací ve veřejných službách a správě (nařízení vlády č. 222/2010 Sb.)

Prováděcí předpis, který v souladu s charakteristikami platových tříd uvedených v příloze k zákoníku práce stanovil zařazení prací do jednotlivých platových tříd.