

Příprava na hodinu Svět práce – ChatGPT

Téma: Práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů

Cíl hodiny:

- Seznámit žáky s hlavními právy a povinnostmi zaměstnanců a zaměstnavatelů podle Zákoníku práce.
- Naučit je základní terminologii z oblasti pracovního práva.
- Rozvinout schopnosti rozpoznat své vlastní povinnosti i práva v pracovním prostředí.

Délka hodiny:

45 minut

Struktura hodiny:

1. Úvod (10 minut)

- **Motivace:** Na začátku hodiny se zeptejte žáků, zda už někdy brigádně pracovali nebo zda znají někoho, kdo pracuje. Ptejte se na jejich zkušenosti a co si myslí o tom, jaké povinnosti a práva má zaměstnanec i zaměstnavatel.
- **Diskuze:** Vyvolejte krátkou diskusi, co podle nich znamená být zaměstnancem nebo zaměstnavatelem. Co považují za jejich hlavní role?

2. Prezentace klíčových pojmů (15 minut)

- **Základní pojmy:**
 - **Zaměstnanec:** Osoba, která vykonává práci na základě pracovní smlouvy.
 - **Zaměstnavatel:** Osoba (fyzická nebo právnická), která zaměstnává zaměstnance a platí jim za vykonanou práci.
- **Práva zaměstnanců:**
 - Právo na spravedlivou mzdu.
 - Právo na bezpečné pracovní podmínky.
 - Právo na dovolenou a odpočinek.
 - Právo na ochranu před diskriminací.
- **Povinnosti zaměstnanců:**
 - Plnění pracovních povinností dle pracovní smlouvy.
 - Dodržování bezpečnostních předpisů.
 - Respektování pokynů nadřízených.
- **Práva zaměstnavatelů:**
 - Právo požadovat výkon práce v souladu se smlouvou.
 - Právo kontrolovat pracovní výkony zaměstnanců.
- **Povinnosti zaměstnavatelů:**
 - Poskytnutí bezpečných a zdravých pracovních podmínek.
 - Řádné placení mzdy a dodržování pracovních smluv.
 - Zajištění zákonné dovolené a ochrany zdraví zaměstnanců.

3. Praktická část (15 minut)

- **Skupinová aktivita:** Rozdělte třídu do skupin po 3–4 žácích. Každé skupině dejte případovou studii (např. fiktivní situaci, kde jsou popsány konflikty mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem) a nechte je určit, jaká práva nebo povinnosti zde nebyly dodrženy.
- **Diskuze o výsledcích:** Po skončení skupinové aktivity si společně projděte jednotlivé případy. Žáci mohou prezentovat své názory a analyzovat, co se v daných situacích dělo špatně, a jak by to šlo napravit.

4. Závěr (5 minut)

- **Závěrečné shrnutí:** Připomeňte hlavní body o právech a povinnostech zaměstnanců a zaměstnavatelů.
- **Závěrečná otázka:** Co je pro vás osobně nejdůležitější právo zaměstnance? Co byste jako zaměstnavatel považovali za svoji hlavní povinnost?

Domácí úkol (nepovinné):

Nechte žáky napsat krátkou úvahu o tom, jak by chtěli, aby vypadaly jejich pracovní podmínky, až budou jednou pracovat (např. jaká práva by pro ně byla důležitá).

=====

Případové studie

Tyto případové studie reflektují různé situace, které mohou nastat v pracovním prostředí. Žáci mohou analyzovat situace, diskutovat o tom, co bylo porušeno, a navrhnout vhodná řešení. Každý případ zahrnuje různé aspekty pracovního práva – od bezpečnosti práce přes rovné zacházení až po ochranu zaměstnanců před neoprávněným propuštěním.

Případová studie 1: Nezaplacené přesčas

Situace:

Jan pracuje ve skladu a jeho pracovní doba je od 8:00 do 16:00. V posledních týdnech po něm jeho šéf vyžaduje, aby zůstal v práci déle, protože firma nestíhá expedovat objednávky. Jan často pracuje přesčas až do 18:00, ale nedostává za tyto hodiny žádné peníze navíc ani volno. Šéf mu říká, že „by měl být rád, že má práci“ a že „přesčas jsou normální“.

Otázky pro žáky:

1. Jaká práva byla v tomto případě porušena?
2. Má Jan povinnost pracovat přesčas, pokud mu za to není zaplaceno?
3. Jak by měl Jan správně postupovat, aby se domohl svých práv?

Řešení:

Případová studie 1: Nezaplacené přesčasy

- 1. Jaká práva byla v tomto případě porušena?**
 - Janovo právo na zaplacení za práci přesčas bylo porušeno. Podle Zákoníku práce má zaměstnanec za práci přesčas nárok na příplatek nebo na náhradní volno.
- 2. Má Jan povinnost pracovat přesčas, pokud mu za to není zaplaceno?**
 - Ne, Jan nemá povinnost pracovat přesčas, pokud za to nedostane odpovídající odměnu. Práce přesčas by měla být kompenzována buď finančně, nebo náhradním volnem.
- 3. Jak by měl Jan správně postupovat, aby se domohl svých práv?**
 - Jan by měl nejprve situaci řešit se svým zaměstnavatelem formou rozhovoru a upozornit na své právo na příplatek za přesčasy. Pokud zaměstnavatel odmítne, může se obrátit na inspektorát práce nebo na odbory (pokud jsou v podniku). Případně by mohl situaci řešit soudně.

Případová studie 2: Nevhodné pracovní podmínky

Situace:

Lucie pracuje jako číšnice v restauraci, kde zaměstnavatel nedodržuje bezpečnostní předpisy. Kuchyně je v nepořádku, zaměstnanci nemají poskytnuté ochranné pomůcky, a i přesto, že kuchyně je horká, zaměstnavatel nezajišťuje přestávky, aby se zaměstnanci mohli napít nebo odpočinout. Jeden z kolegů se nedávno popálil, když v kuchyni uklouzl.

Otázky pro žáky:

1. Jaká povinnost zaměstnavatele zde nebyla dodržena?
2. Jak by měla Lucie a její kolegové postupovat, pokud se cítí ohroženi na zdraví?
3. Jaké možnosti má Lucie, pokud zaměstnavatel odmítá zlepšit pracovní podmínky?

Řešení:

Případová studie 2: Nevhodné pracovní podmínky

- 1. Jaká povinnost zaměstnavatele zde nebyla dodržena?**
 - Zaměstnavatel porušil svou povinnost zajistit bezpečné a zdravé pracovní podmínky, jak je vyžaduje Zákoník práce. Rovněž nezajistil dostatečné přestávky, které jsou povinné při práci ve fyzicky náročných podmínkách.
- 2. Jak by měla Lucie a její kolegové postupovat, pokud se cítí ohroženi na zdraví?**
 - Lucie by měla situaci nahlásit nadřízenému a požadovat nápravu. Pokud zaměstnavatel situaci neřeší, může se obrátit na inspektorát práce, který má právo provést kontrolu pracovních podmínek.
- 3. Jaké možnosti má Lucie, pokud zaměstnavatel odmítá zlepšit pracovní podmínky?**
 - Pokud zaměstnavatel odmítá situaci řešit, může Lucie podat stížnost na inspektorát práce, případně využít právní ochranu, například prostřednictvím odborů, pokud jsou k dispozici.

Případová studie 3: Diskriminace na pracovišti

Situace:

Martin byl nedávno přijat do firmy jako programátor. Všiml si, že ostatní zaměstnanci na stejné pozici, kteří pracují kratší dobu než on, dostávají vyšší plat. Když se na to zeptal svého nadřízeného, ten mu řekl, že „si to musí zasloužit“, ačkoli nemá žádné konkrétní důvody, proč by Martin neměl být odměňován stejně jako jeho kolegové. Martin má podezření, že je diskriminován na základě svého věku.

Otázky pro žáky:

1. Jaká práva Martina byla v tomto případě možná porušena?
2. Jak by měl Martin postupovat, aby situaci řešil spravedlivě?
3. Které právní předpisy by se mohly na tuto situaci vztahovat?

Řešení:

Případová studie 3: Diskriminace na pracovišti

1. **Jaká práva Martina byla v tomto případě možná porušena?**
 - Martin může být obětí diskriminace, konkrétně na základě věku, což je podle Zákoníku práce zakázáno. Má právo na rovné zacházení a odměňování za práci stejné hodnoty jako jeho kolegové.
2. **Jak by měl Martin postupovat, aby situaci řešil spravedlivě?**
 - Martin by měl nejprve informovat svého nadřízeného o podezření na diskriminaci a požadovat vysvětlení rozdílů v platu. Pokud neobdrží uspokojivé vysvětlení, může se obrátit na personální oddělení, inspektorát práce nebo soud.
3. **Které právní předpisy by se mohly na tuto situaci vztahovat?**
 - Situace by se mohla řídit Zákoníkem práce, který zakazuje diskriminaci na základě věku, pohlaví, rasy, víry apod. Další předpisy o ochraně zaměstnanců před diskriminací lze najít v antidiskriminačním zákoně.

Případová studie 4: Neoprávněné propuštění

Situace:

Alena pracovala ve firmě na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Jednoho dne jí její zaměstnavatel oznámil, že „její práce už není potřeba“ a že je propuštěna s okamžitou platností. Alena ale nedostala žádné varování ani odstupné. V pracovní smlouvě má uvedeno, že v případě ukončení pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost dodržet výpovědní lhůtu dvou měsíců.

Otázky pro žáky:

1. Porušil zaměstnavatel nějaké povinnosti vůči Aleně?
2. Jaká práva má Alena v tomto případě?
3. Jaké kroky by měla podniknout, aby se domohla spravedlivého jednání?

Řešení:

Případová studie 4: Neoprávněné propuštění

1. **Porušil zaměstnavatel nějaké povinnosti vůči Aleně?**

- Ano, zaměstnavatel porušil svou povinnost dát výpověď s dodržáním výpovědní lhůty, která je stanovena na dva měsíce (pokud není výpověď okamžitá z důvodu hrubého porušení povinností ze strany zaměstnance, což zde není uvedeno).
2. **Jaká práva má Alena v tomto případě?**
 - Alena má právo na výpovědní lhůtu a případné odstupné, pokud je propuštěna bez řádného důvodu. Pokud jí toto nebylo poskytnuto, může se domáhat svých práv prostřednictvím inspektorátu práce nebo soudně.
 3. **Jaké kroky by měla podniknout, aby se domohla spravedlivého jednání?**
 - Alena by měla zaměstnavateli písemně oznámit, že výpověď považuje za neplatnou a trvá na plnění podmínek smlouvy. Pokud zaměstnavatel nereaguje, může se obrátit na soud s žalobou o neplatnost výpovědi a náhradu škody.

Případová studie 5: Nedodržení pracovní smlouvy

Situace:

Tomáš pracuje v kanceláři a jeho pracovní smlouva mu garantuje mzdu 25 000 Kč měsíčně. Poslední tři měsíce ale dostává jen 20 000 Kč. Když se zeptal na důvod snížení mzdy, zaměstnavatel mu řekl, že firma prochází finančními potížemi, a proto všem zaměstnancům dočasně snížil platy, aniž by s nimi o tom předem mluvil.

Otázky pro žáky:

1. Jaké povinnosti zaměstnavatele zde nebyly splněny?
2. Může zaměstnavatel jednostranně snížit mzdu bez souhlasu zaměstnance?
3. Co by měl Tomáš udělat, pokud chce dosáhnout zpětného vyplacení plné mzdy?

Řešení:

Případová studie 5: Nedodržení pracovní smlouvy

1. **Jaké povinnosti zaměstnavatele zde nebyly splněny?**
 - Zaměstnavatel porušil pracovní smlouvu, která garantuje Tomášovi mzdu 25 000 Kč měsíčně. Snížení mzdy bez souhlasu zaměstnance je v rozporu se Zákoníkem práce.
2. **Může zaměstnavatel jednostranně snížit mzdu bez souhlasu zaměstnance?**
 - Ne, zaměstnavatel nemůže jednostranně snížit mzdu bez předchozího souhlasu zaměstnance. Mzda je stanovena pracovní smlouvou a jakékoliv změny v této smlouvě musí být dohodnuty oboustranně.
3. **Co by měl Tomáš udělat, pokud chce dosáhnout zpětného vyplacení plné mzdy?**
 - Tomáš by měl nejprve zaměstnavatele upozornit na nesprávné vyplácení mzdy a požadovat zpětné dorovnání. Pokud zaměstnavatel nereaguje, může se obrátit na inspektorát práce nebo podat žalobu na zaplacení dlužné mzdy.

Tabulka klíčových pojmů, která shrnuje hlavní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Tato tabulka může posloužit jako rychlý přehled nebo pomůcka pro žáky.

Tato tabulka shrnuje práva a povinnosti, které můžete podrobněji probrat se žáky. Může také sloužit jako doplňkový materiál pro případové studie.

Klíčový pojem	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Práva	Spravedlivá mzda	Požadovat výkon práce v souladu se smlouvou
	Bezpečné pracovní podmínky	Kontrolovat pracovní výkony zaměstnanců
	Právo na dovolenou a odpočinek	Poskytovat pokyny a organizovat práci
	Ochrana před diskriminací	
	Právo na přestávky při práci	
Povinnosti	Plnit povinnosti dle pracovní smlouvy	Zajistit bezpečné a zdravé pracovní podmínky
	Dodržovat bezpečnostní předpisy	Řádně platit mzdu dle smlouvy a zákona
	Respektovat pokyny nadřízených	Zajistit pracovní přestávky a zákonnou dovolenou
	Odpovědnost za kvalitu a správné provedení práce	
Související pojmy	Pracovní smlouva: Smluvní dokument definující vztah a povinnosti	Pracovní smlouva: Zavazuje k poskytování práce a odměňování
	Přesčas: Mimořádná práce nad rámec běžné pracovní doby	Kontrola: Oprávnění kontrolovat plnění pracovních povinností
	Dovolená: Právo na odpočinek dle odpracované doby	Bezpečnost práce: Povinnost chránit zdraví zaměstnanců

Tabulka s přehledem metod, které mohou být použity pro výuku tématu „Práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů“. Tabulka obsahuje jednotlivé metody, jejich popis a možné využití v hodině.

Tato tabulka přináší různé metody, které mohou učitelům pomoci lépe zapojit žáky do aktivního učení a rozvíjet jejich pochopení tématu.

Metoda	Popis	Využití v hodině
Brainstorming	Žáci sdílí nápady nebo názory bez omezení, učitel moderuje diskusi.	Úvodní aktivita na téma „Co znamenají práva a povinnosti v práci“. Žáci mohou navrhnout vlastní definice.
Případové studie	Skupinová nebo individuální analýza reálných nebo fiktivních pracovních situací.	Žáci řeší konfliktní situace a hledají řešení na základě získaných znalostí o právech a povinnostech.
Diskuse	Otevřená výměna názorů v rámci třídy nebo malých skupin.	Diskutovat o etických a právních aspektech, např. zda je fér požadovat přesčasy bez náhrady.
Role-playing (hra v rolích)	Žáci hrají roli zaměstnance, zaměstnavatele nebo poradce.	Žáci mohou simulovat jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ve vybrané konfliktní situaci.
Prezentace	Vizuální nebo slovní představení klíčových informací učitelem nebo žáky.	Učitel nebo vybraní žáci představí základní pojmy a zákony související s pracovním právem.
Vytvoření plakátu/mind mapy	Žáci graficky zobrazí získané poznatky a vztahy mezi pojmy.	Vytvořit plakát shrnující práva a povinnosti nebo mind mapu na téma „Základní pojmy v pracovním právu“.
Projektová práce	Dlouhodobější aktivita zaměřená na praktické vytvoření určitého výstupu.	Žáci vytvoří brožuru nebo webovou stránku s informacemi o právech a povinnostech zaměstnanců a zaměstnavatelů.
Dotazník	Vyplnění dotazníku zaměřeného na znalosti a postoje žáků k danému tématu.	Učitel může zjistit, jaké povědomí mají žáci o pracovních právech před a po výuce.
Debata	Strukturovaná forma diskuse, kde dvě skupiny obhajují protichůdné názory.	Např. debata na téma „Mělo by být povinné platit zaměstnancům za všechny přesčasy?“

Sada otázek, které lze využít k ověření znalostí žáků na téma „Práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů“. Otázky zahrnují různé formáty – od uzavřených otázek přes otázky s výběrem možností až po otevřené otázky vhodné pro diskusi.

Tyto otázky mohou být použity v rámci kvízu, jako podklad pro skupinové práce nebo diskuse, případně mohou být použity jako test k ověření pochopení tématu.

Sada otázek pro ověření znalostí

1. Uzavřené otázky (Ano/Ne)

1. Musí zaměstnavatel zajistit zaměstnancům bezpečné pracovní prostředí? (Ano)
2. Může zaměstnanec odmítnout práci přesčas bez důvodu? (Ne, pouze pokud to není v souladu se smlouvou nebo právem na odpočinek)
3. Má zaměstnavatel právo jednostranně změnit výši mzdy zaměstnance? (Ne)
4. Musí zaměstnanec respektovat pokyny nadřízeného, pokud jsou v souladu se zákonem? (Ano)
5. Má zaměstnanec právo na dovolenou dle zákoníku práce? (Ano)

2. Otázky s výběrem odpovědi (A, B, C)

1. Jaká je minimální délka přestávky na odpočinek a jídlo během směny delší než 6 hodin?
 - A) 10 minut
 - B) 20 minut
 - C) 30 minut

Správná odpověď: C
2. Který z těchto případů by se dal považovat za diskriminaci?
 - A) Nižší plat pro zaměstnance s kratší praxí
 - B) Nižší plat na základě věku zaměstnance
 - C) Mzda na základě kvalifikace

Správná odpověď: B
3. Kolik týdnů dovolené má zaměstnanec v České republice nárok za kalendářní rok, pokud pracuje na plný úvazek?
 - A) 2 týdny
 - B) 4 týdny
 - C) 6 týdnů

Správná odpověď: B
4. Který úřad má pravomoc řešit stížnosti na porušení pracovního práva?
 - A) Finanční úřad
 - B) Inspektorát práce
 - C) Úřad pro ochranu osobních údajů

Správná odpověď: B

5. Jaký je maximální počet hodin, které může zaměstnanec odpracovat přesčas za rok, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak?
- A) 100 hodin
 - B) 150 hodin
 - C) 200 hodin
- Správná odpověď: C

3. Otevřené otázky (Vyžadují vlastní formulaci odpovědi)

1. Vysvětlete, co je pracovní smlouva a jaké základní náležitosti musí obsahovat.
2. Jaké jsou hlavní povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům v oblasti bezpečnosti práce?
3. Které právní kroky může podniknout zaměstnanec, pokud mu zaměstnavatel odmítá vyplatit mzdu za odvedenou práci?
4. Co je to přesčasová práce a jaké jsou zákonné podmínky pro její nařízení?
5. Uvedte příklad situace, kdy může dojít k diskriminaci na pracovišti, a popište, jaké kroky může zaměstnanec podniknout.

4. Diskusní otázky (Vhodné pro skupinovou diskusi)

1. Mělo by být povinné kompenzovat všechny přesčasy, i když jsou na základě dohody? Proč ano nebo ne?
2. Je spravedlivé, aby zaměstnavatelé mohli kontrolovat e-maily zaměstnanců v rámci pracovního účtu? Kde jsou hranice soukromí zaměstnanců?
3. Jaké jsou výhody a nevýhody, když zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům flexibilní pracovní dobu?
4. Jak by měl postupovat zaměstnanec, který se na pracovišti cítí diskriminován? Kde by měl hledat pomoc?
5. Myslíte si, že jsou práva zaměstnanců v České republice dostatečně chráněna? Jaká opatření by se mohla zlepšit?



Hodnocení

Vygenerovaná příprava je použitelná a vzhledem k věku žáků přiměřená. Podle mě není přiměřená z hlediska času. Materiál jsem s úspěchem odpilotoval s žáky devátého ročníku. Pokud chceme jednotlivé části nějak hodnotit a komentovat, je třeba počítat s časem navíc. Velice pozitivně hodnotím případové studie, které jsou stručné a pro žáky řešitelné, což se také potvrdilo při pilotáži.

Tabulka s metodami poslouží jako další náměty na práci a případné rozšíření. Stejně tak sada otázek obsahuje otázky, které nebyly zmíněny v předchozích částech, takže může sloužit pro práci s vyhledáváním informací, společnou diskuzi apod.

Celkově hodnotím využití AI v této oblasti jako velice přínosné. Ve srovnání s Microsoft Copilot a Google Gemini se zdá, že ChatGPT mě jakoby lépe rozumí. Nemusím tak často upřesňovat či opravovat a výsledky jsou konzistentní. Situace by se asi dala vyřešit použitím vlastních asistentů nebo předdefinovaných chat-botů.