

# 1 PRACOVNÍ PRÁVO A JEHO OBECNÉ VYMEZENÍ

Pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce a některé další vztahy.

Základní znaky pracovněprávních vztahů:

- regulace výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele,
- poskytnutí nástrojů zaměstnavateli k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti (organizační funkce) a na druhé straně zajištění odpovídajících podmínek zaměstnanci při výkonu práce (ochranná funkce),
- smluvní volnost subjektů (dohodou se odchýlit od zákona) je v pracovním právu omezena z důvodu ochrany zaměstnance jakožto podřízené a většinou slabší strany právního vztahu. Právní předpis tak často stanoví povinnost chovat se určitým způsobem a neumožňuje odchýlné ujednání, a to ani při souhlasu zaměstnance. Pracovní právo vychází z toho, že svobodná vůle zaměstnance (např. při uzavírání pracovního poměru) může být ekonomicky a sociálně determinována tlakem získat a udržet si práci. Zaměstnanec rovněž v organizační podřízenosti nemůže v dostatečné míře uplatňovat svoji autonomii vůle.

## 1.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou poměry upravené právem, které vznikají, mění se a zanikají na základě právních skutečností. Za základní pracovněprávní vztahy považujeme pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rozhodnými právními skutečnostmi poté jsou např. pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, výpověď, smrt atd.

Pracovněprávní vztahy se stejně jako právní vztahy v právu obecně skládají ze tří prvků, kterými jsou:

1. subjekty,
2. obsah,
3. objekt.

## 1.1.1 Subjekt

### a) zaměstnavatel

### b) zaměstnanec

Při působení v pracovněprávních vztazích musí být účastník vybaven právní osobností a svéprávností.

subjekty		právní osobnost		svéprávnost	
		vznik	zánik	vznik	zánik (zbavení)
zaměstnavatel	FO	narození	smrt	zletilost	smrt rozhodnutí soudu
	PO	vznik PO	zánik PO	vznik PO	zánik PO
zaměstnanec		15 let	smrt	15 let (ukončení povinné školní docházky, nástup do práce)	smrt rozhodnutí soudu

#### PŘÍKLAD Č. 1

Zaměstnavatel se dne 15. 4. sešel s 15letým žákem středního odborného učiliště, který dne 30. 6. téhož roku ukončí povinnou školní docházku, za účelem uzavření pracovního poměru.

Pracovní smlouva může být uzavřena již dovršením 15. roku věku, jako den, který je sjednán jako den nástupu do práce však může být sjednán, nejdříve 30. 6., po ukončení povinné školní docházky.

#### PŘÍKLAD Č. 2

Zaměstnavatel – fyzická osoba – zemřel a zanechal jednoho syna ve věku 10 let. Nebrání-li tomu zvláštní povaha podnikání, stává se syn zaměstnavatelem vzhledem ke své způsobilosti k právům a povinnostem, nicméně jednat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel může až dosažením zletilosti. Do této doby bude muset být v pracovněprávních vztazích zastoupen zákonným zástupcem.

### c) odborová organizace

Odborová organizace je zástupcem zaměstnance v pracovněprávních vztazích:

- zástupce zaměstnanců v pracovněprávních vztazích,
- je považována za tzv. spolek sui generis, k jejímu vzniku je třeba nejméně tří zaměstnanců,
- je oprávněna vystupovat v pracovněprávních vztazích a zakládat svým jednáním práva a povinnosti všem zaměstnancům zaměstnavatele,
- realizuje právo zaměstnanců na informování a projednávání
- spolurozhoduje se zaměstnavatelem, pokud tak stanoví zákon

- provádí kontrolní činnost u zaměstnavatele na úseky BOZP
- kolektivně vyjednává se zaměstnavatelem a uzavírá dohody, kterými upravuje práva a povinnosti smluvních stran a pracovní podmínky zaměstnanců.
- podílí se na legislativní činnosti jako připomínkové místo a dále v rámci Rady pro hospodářskou a sociální dohodu (tripartita).

### PŘÍKLAD Č. 3

Zaměstnavatel, obchodní společnost, zaměstnává v pracovním poměru 500 zaměstnanců. Tři zaměstnanci založí odborovou organizaci. Tato odborová organizace zastupuje v pracovněprávních vztazích všech zaměstnanců a svým právním jednáním (uzavření kolektivní smlouvy) zakládá práva a povinnosti všem těmto zaměstnancům, byť by s tím kterýkoliv z těchto zaměstnanců nesouhlasil.

Za další účastníky pracovněprávních vztahů lze považovat radu zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP.

## 1.1.2 Obsah

Obsahem právních vztahů jsou práva a povinnosti subjektů.

Práv a povinností je celá řada a vyplývají z právních předpisů, individuálních a kolektivních smluv, interních předpisů a pokynů zaměstnavatele.

Základní práva a povinnosti nazýváme pracovní závazek, jedná se o:

- vytváření vhodných pracovních podmínek,
- přidělování práce,
- osobní výkon práce,
- poskytování odměny za práci.

## 1.1.3 Objekt

Objektem pracovněprávních vztahů je realizace obsahu subjekty, tedy jejich jednání v pracovním právu.

Objektem je osobní výkon závislé práce zaměstnancem. Závislá práce je definována v § 2 ZP a je vymezena těmito znaky:

- organizační podřízeností zaměstnance (subordinace),
- osobním výkonem práce zaměstnance dle pokynů zaměstnavatele,
- prací konanou jménem zaměstnavatele.

Jako promítnutí znaků závislé práce jsou stanoveny zákonné podmínky, podle nichž musí být vykonávána:

- za odměnu,

- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- v pracovní době,
- na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě.

#### PŘÍKLAD Č. 4

Zaměstnavatel se dohodl s fyzickou osobou, že pro něj bude vykonávat zednické práce po dobu 6 měsíců. Budou-li tyto činnosti vykonávány pod vedením zaměstnavatele, na jeho právní i ekonomickou odpovědnost, s využitím jeho nástrojů a materiálu v pracovní době, kterou mu určí, a za hodinovou, resp. měsíční odměnu, jedná se o závislou práci a je třeba ji vykonávat v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud by však činnost byla vykonávána fyzickou osobou samostatně na základě obecného zadání (tzv. subdodávka) za využití vlastních nástrojů, přičemž odměnu za dílo by tvořila pouze cena práce, ale i ostatních nákladů, je možné takovouto činnost realizovat na základě občanskoprávního nebo obchodněprávního vztahu (např. smlouva o dílo).

## 1.2 Zásady pracovního práva

Hlavní změnou v pracovním právu po schválení nového zákoníku práce je změna jeho koncepce a vytyčení jeho základních **zásad**.

Oproti původnímu zákoníku práce z roku 1965, který obsahoval kogentní a zcela samostatnou úpravu pracovněprávních vztahů, došlo nyní ke sblížení pracovního práva s právem soukromým, zejména s občanským právem, což přispěje k flexibilitě pracovního práva, k větší míře smluvní volnosti v pracovním právu a omezení dvojí právní úpravy.

### 1.2.1 Smluvní princip „co není zakázáno, je dovoleno“

Nový dispozitivní princip „co není zakázáno, je dovoleno“ je typický pro soukromé právo, posiluje smluvní volnost v pracovněprávních vztazích a flexibilitu při zaměstnávání. Subjektům pracovního práva (zaměstnavateli, zaměstnanci, odborové organizaci) tak je umožněno jednání, které není právním předpisem (zákoníkem práce) omezeno.

Odchýlit se od zákona je možné v:

- a) zákoně uvedených smluvních typech:
  - individuálních smlouvách (pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o rozvázání pracovního poměru),
  - kolektivních smlouvách,
- b) nepojmenovaných smlouvách,

- c) interních předpisech zaměstnavatele (pouze za podmínek stanovených zákoníkem práce).

Odchýlit se od zákoníku práce je možné vždy, pokud to není zákonem omezeno (§ 1 odst. 2 OZ a § 4a ZP). Předmětná ustanovení přinášejí tato omezení principu „co není zakázáno, je dovoleno“:

1. **zákonný zákaz,**
2. **statusové věci,**
3. **rozpor s minimálním nebo maximálním zákonným rozsahem,**
4. **porušení dobrých mravů,**
5. **porušení veřejného pořádku, resp. zásad pracovního práva,**
6. **harmonizační ustanovení EU (§ 363 ZP).**

### 1.2.1.1 Zákonný zákaz

Kategorické, zakazující normy, resp. normy, které svým obsahem výslovně zakazují určité jednání subjektů by měly být patrné zákazovým imperativem, tj. zejména používáním slovních spojení, jako např. „je zakázáno, nesmí se, není dovoleno“ (např. § 53 ZP, který zakazuje dát výpověď zaměstnanci v ochranné době atd.).

### 1.2.1.2 Statusové věci

Jedná se o ustanovení, kterými se upravuje právní osobnost a svéprávnost zaměstnavatele a zaměstnance, včetně ochrany osobnosti (§ 23 a násl. OZ).

### 1.2.1.3 Minimální nebo maximální zákonný rozsah (minimax)

Ustanovení § 4a ZP stanoví, že odchylná úprava práv nebo povinností nesmí být nižší nebo vyšší než je povinnost, kterou stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Jedná se normy, které připouštějí pouze jediný, a to navržený způsob řešení (norma užívá slov „pouze“, „jen“, „výlučně“, „nejméně“ a „nejvýše“ atd.).

### 1.2.1.4 Dobré mravy

- Zásada soukromého práva,
- institut stojící vně soukromého práva, proměnlivý v čase,
- soubor společensky vytvořených a uznávaných pravidel slušnosti, z pohledu pracovního práva půjde zejména o vztah zaměstnance a zaměstnavatele, o způsob, jímž zaměstnavatel vykonává řízení zaměstnance.

### 1.2.1.5 Veřejný pořádek a základní zásady

- Hodnotové a řídicí principy stojící uvnitř právního řádu, bez nichž nemůže fungovat demokratická společnost,

- z pohledu pracovního práva se jedná zejména o ochranu života a zdraví, ochranu slabší strany, právo na práci, minimální standard pracovních podmínek, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace,
- základní zásady – viz bod 1.2.2.

### 1.2.1.6 Ustanovení, která zapracovávají předpisy EU

Taxativní výčet ustanovení harmonizační povahy je obsažen v § 363 ZP; odchýlení od zákona je dovoleno pouze ve prospěch zaměstnance.

#### PŘÍKLAD Č. 5

Zaměstnavatel, který pracuje u zaměstnavatele v pracovním poměru po dobu tří let se dohodl se zaměstnancem v dohodě o rozvázání pracovního poměru, že mu poskytne při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Důvodem rozvázání pracovního poměru byly osobní neshody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je takovýto postup možný?

#### Doporučené řešení:

Dikce § 67 odst. 1 ZP stanoví zaměstnavateli povinnost („zaměstnanci přísluší“) poskytnout odstupné nejméně ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů. Při posouzení možnosti odchýlení je třeba zhodnotit, zda to není omezeno § 1 odst. 2 OZ nebo § 4a ZP (1.2.1.1 až 1.2.1.6). Omezení by mohlo přicházet v úvahu z hlediska minimálního nebo maximálního zákonem požadovaného rozsahu. Vzhledem ke skutečnosti, že není uvedeno, že by odstupné příslušelo „jen“, „pouze“, „výlučně“ při organizačních změnách, lze ho poskytnout i v jiných případech. Nejedná se o zhoršení postavení zaměstnance, neboť při takovém skončení pracovního poměru by mu nenáleželo ze zákona žádné odstupné. Přípustné je tak poskytnout i dvojnásobek průměrného výdělku, neboť dikce „nejméně trojnásobek“ se týká minimálního požadavku pouze pro organizační důvody.

#### PŘÍKLAD Č. 5A

Zaměstnavatel se dohodl se zaměstnancem, že uzavřou pracovní poměr na kratší pracovní dobu, V pracovní smlouvě si sjednali možnost výpovědi bez udání důvodu v 15denní výpovědní době, bez ochrany v případě těhotenství a mateřství. Je možné se s ohledem na smluvní princip odchýlit od zákona?

#### Doporučené řešení:

Kogentní ustanovení § 51 stanoví, že výpovědní doba činí nejméně (minimax) 2 měsíce. Návětí ustanovení § 52 stanoví, že zaměstnavatel může dát výpověď jen (minimax) z důvodů taxativně vymezených v tomto ustanovení. Ustanovení § 53 odst. 1 v návětí zakazuje (zákonný zákaz) dát výpověď těhotné zaměstnankyni a zaměstnankyni na mateřské dovolené. Výše uvedená ujednání, odchylující se od zákona tak nebudou platná.

## 1.2.2 Základní zásady pracovního práva

Zákoník práce přímo (§ 1a ZP) definuje základní zásady pracovního práva. Základní zásady jsou obecné hodnoty, ideje, na nichž je vystavěno pracovní právo. Jako takové jsou klíčové pro interpretaci a aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce, stejně jako regulátor chování subjektů v pracovněprávních vztazích. Vyjma obecně aplikovatelných zásad práva soukromého, kterými jsou zejména zásady **autonomie vůle, smluvní volnosti, ochrana dobrých mravů, *pacta sunt servanta* (uzavřené smlouvy mají být dodržovány), *neminem laedere* (nikoho nepoškozovat), *bona fides* (ochrana dobré víry) a *ignorantia legis non excusat* (neznalost zákona neomlouvá)**, vymezuje zákoník práce své speciální zásady:

- zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Zásady pracovního práva rovněž reprezentují smysl a účel ustanovení zákoníku práce, stejně jako samotného práva.

Zásady zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce a rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace dokonce chrání veřejný pořádek v pracovněprávních vztazích.

## 1.3 Vztah k občanskému zákoníku

Na pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci se tak podle zákoníku práce za určitých předpokladů a v určitém rozsahu použijí ustanovení občanského zákoníku.

Základním pravidlem pro použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy je, že ustanovení občanského zákoníku se použijí tehdy, jestliže zákoník práce nestanoví jinak. Jedná se o tzv. **princip subsidiarity** (§ 4 ZP).

Občanský zákoník se tak použije na pracovněprávní vztahy:

- nevylučuje-li to výslovně zákoník práce,
- nemá-li zákoník práce speciální úpravu a
- neodporuje-li to zásadám pracovního práva.

Vzhledem ke specifickému charakteru základních pracovněprávních vztahů jsou dle § 346d ZP omezeny nebo vyloučeny některé instituty práva občanského, v nichž dochází k uplatnění individuální autonomie vůle, přičemž je zároveň neúměrně oslabeno postavení zaměstnance nebo dochází k ingerenci třetích osob do tohoto vztahu.

Na pracovněprávní vztahy tak není možné použít tyto instituty občanského práva:

- zástavní právo do budoucna,
- zadržovací právo,
- uzavření smlouvy ve prospěch třetí osoby,
- postoupení pohledávky,
- převzetí dluhu,
- závazek k plnění společně a nerozdílně,
- smluvní pokuta s výjimkou konkurenční doložky.

## Neřešené příklady:

### PŘÍKLAD Č. 6

Zaměstnavatel stanovil ve vnitřním předpise, že:

- zaměstnanci náleží k pevné částce mzdy pohyblivá částka odpovídající 0,1 % obratu zaměstnavatele za daný měsíc a bude mu vyplacena pouze v případě, že dojde k prodeji zboží, které zaměstnanec v daném měsíci vyrobil,
- zaměstnanci, který je ve výpovědní době, nenáleží žádné odměny ani prémie,
- bude přispívat 1 000 Kč na penzijní připojištění zaměstnancům, kteří mají sjednané penzijní připojištění u penzijního fondu Krásné zítřky,
- zaměstnanec se bude podílet v poměru svého zavinění na smluvní pokutě z včasného nedodání zboží klientovi, tato částka mu bude sražena ze mzdy,
- zaměstnanci, který odpracoval v kalendářním měsíci plný fond pracovní doby a nebyl na překážce v práci, přísluší odměna ve výši 1 000 Kč,
- za porušování svých povinností uvedených v pracovním řáde zaplatí zaměstnanec zaměstnavateli smluvní pokutu ve výši 1 000 Kč.

### PŘÍKLAD Č. 7

Je možné sjednat v kolektivní smlouvě poskytování zvláštní dovolené, a to pouze zaměstnancům, kteří:

- pracují v kontu pracovní doby,
- pečují o děti do 15 let věku,
- jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele po dobu delší než 5 let,
- jsou starší 50 let nebo se změněnou pracovní schopností.

### PŘÍKLAD Č. 8

Je možné sjednat se zaměstnancem, který již vykonává u zaměstnavatele pracovní poměr na stanovenou týdenní pracovní dobu, další pracovní poměr na 5 hodin týdně, který bude moci zaměstnavatel i zaměstnanec rozvázat výpovědí s 15denní výpovědní dobou, a to bez udání důvodu?