

Z BZ405Zk Základy pracovního práva
Předmět a systém pracovního práva
Prameny pracovního práva

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.

27. února 2015

Program přednášky

- Pojem pracovního práva
- Předmět pracovního práva
- Systém pracovního práva
- Vztah pracovního práva k jiným právním odvětvím
- Zásady a funkce pracovního práva
- Prameny pracovního práva

Pracovní právo

- Soubor právních norem upravujících:
 - Vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikající při výkonu závislé práce
 - Vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli související s výkonem závislé práce
 - Vztahy mezi kolektivem zaměstnanců (odbory, rada zaměstnanců) a zaměstnavatelem nebo kolektivem zaměstnavatelů
 - Vztahy vznikající při zajišťování práva na zaměstnání
 - uchazeč o zaměstnání, úřady práce, agentury práce, zaměstnavatel

Závislá práce

Zákonná definice ust. § 2 zákoníku práce

Znaky závislé práce

- Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- Jménem zaměstnavatele,
- Podle pokynů zaměstnavatele,
- Osobní výkon práce zaměstnancem

Podmínky výkonu závislé práce

- Za mzdu, plat nebo odměnu,
- Na náklady zaměstnavatele,
- Na odpovědnost zaměstnavatele,
- V pracovní době,
- Na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě

Za závislou práci se dle ust. 307a) zákoníku práce

považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

System pracovního práva jako právního odvětví

Individuální pracovní právo

Upravuje právní vztahy mezi zaměstnancem
a zaměstnavatelem

Kolektivní pracovní právo

upravuje právní vztahy kolektivní povahy,
kdy zaměstnanci vystupují jako skupina
(odborová organizace nebo rada
zaměstnanců), zaměstnavatelé mohou
vystupovat jako jednotlivci nebo jako skupina
(sdružení zaměstnavatelů)

Vztah pracovního práva k jiným právním odvětvím

- Pracovní právo a občanské právo
 - Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku ust.. 4 zákoníku práce – subsidiární působnost občanského zákoníku v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů
- Pracovní právo a ústavní právo
- Pracovní právo a mezinárodní právo veřejné
- Pracovní právo a mezinárodní právo soukromé
- Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení
- Pracovní právo a správní právo

Funkce pracovního práva

Cíl, který právo sleduje a kterého chce dosáhnout

1. Organizační funkce – poskytuje zaměstnavateli nástroje k řízení pracovního procesu
2. Ochranná funkce – ochrana zejména zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu
 - ochrana minimálního standardu pracovních podmínek
 - ochrana stability pracovního poměru
 - ochrana sociální sféry zaměstnanců

Zásady pracovního práva

Základní myšlenky charakterizující pracovní právo jako právní odvětví

- Zásada práva na práci
- Zásada svobody práce a zákazu nucené práce
- Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace
- Zásada úplnosti vykonávané práce
- Zásada smluvní
- Zásada práva na bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky
- Zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů

Prameny pracovního práva

- Prameny práva v materiálním smyslu
- Prameny práva ve formálním smyslu

Forma, v níž je právo obsaženo

normativní právní akty,

normativní smlouvy,

vnitropodnikové normy

soudní rozhodnutí

dobré mravy

Normativní právní akty

Z hlediska právní síly

Ústavní pořádek – Listina základních práv a svobod

- zákaz nucené práce,
- právo na práci a na svobodnou volbu povolání
- právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky a na spravedlivou odměnu za práci,
- právo na odborové sdružování,
- ochrana žen, mladistvých a zdravotně postižených
- ochrana mateřství (zvláštní pracovní podmínky, ochrana v pracovních vztazích) a rodičovství

Normativní právní akty

Zákony

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,

Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce

Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,

Zákon č. 198/2009 Sb. antidiskriminační zákon

Normativní právní akty

Nařízení vlády a vyhlášky ministerstev

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě,

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance

Nařízení vlády 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

Vyhláška Ministerstva financí č. 242/2014 Sb. - o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2015

Normativní smlouvy

Mezinárodní smlouvy

Kolektivní smlouvy

Výsledek kolektivního vyjednávání mezi
odborovou organizací a zaměstnavatelem,
právní jednání, normativní charakter
podnikové,
vyššího stupně

Vnitřní předpisy zaměstnavatele

Lokální prameny práva

Vnitropodnikové akty mohou zakládat mzdová, platová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec

Nástroj řízení pracovního procesu

Nesmí být v rozporu s právními předpisy

Nesvědčí jim presumpce správnosti

Z BZ405Zk Základy pracovního práva
Pracovněprávní vztahy

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.

27. února 2015

Program přednášky

Pracovněprávní vztahy

- Pojem
- Druhy
- Základní zásady
- Prvky

Subjekty pracovněprávních vztahů

- Právní osobnost
- Svéprávnost
- Zákaz dětské práce

Pracovněprávní vztahy

Právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce nebo
právní vztahy s výkonem závislé práce související

Druhy pracovněprávních vztahů dle subjektů

- Individuální – vznikají mezi zaměstnancem (uchazečem o zaměstnání) a zaměstnavatelem
- Kolektivní – vznikají mezi zaměstnanci jako kolektivem (organizovaným ve formě odborové organizace, rady zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců pro BOZP) a zaměstnavatelem nebo kolektivem zaměstnavatelů

Druhy pracovněprávních vztahů dle předmětu

Základní pracovněprávní vztahy – právní vztahy, v nichž dochází k

- Pracovní poměr
- Dohoda o provedení práce (rozsah práce nesmí překročit 300 hodin v kalendářním roce)
- Dohoda o pracovní činnosti (rozsah práce nesmí překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby za období na které se uzavírá)

Odvozené pracovněprávní vztahy – k výkonu závislé práce přímo nedochází, ale s jejím výkonem souvisejí

- Právní vztahy vznikající při uplatňování práva na zaměstnání
- Odpovědnostní vztahy – odpovědnost za škodu
- Kontrolní vztahy – kontrola nad dodržováním pracovněprávních předpisů

Základní zásady pracovněprávních vztahů

Ust. § 1a zákoníku práce – demonstrativní výčet

- Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance
- Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce
- Spravedlivé odměňování zaměstnanců
- Řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
- Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

Zakázané diskriminační důvody dle antidiskriminačního zákona

- Pohlaví (těhotenství, mateřství, otcovství, pohlavní identifikace)
- Národnost
- Rasa, etnický původ
- Náboženské vyznání, víra, světový názor
- Věk
- Zdravotní postižení
- Sexuální orientace

Rozsah působnosti zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace

- Právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání
- Přístup k povolání podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti
- Pracovní a služební poměry a jiná závslá činnost včetně odměňování
- Členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců a organizacích zaměstnavatelů včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují

Formy diskriminace

- Přímá diskriminace
- Nepřímá diskriminace
- Obtěžování
- Sexuální obtěžování
- pronásledování
- Navádění k diskriminaci
- Pokyn k diskriminaci

Přímá a nepřímá diskriminace

- Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci,
- Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.
- Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení

Obtěžování a sexuální obtěžování

Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s diskriminačními důvody

a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího neo urážlivého prostředí, nebo

b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Sexuálním obtěžováním se rozumí obtěžování, které má sexuální povahu

Pronásledování, navádění k diskriminaci, pokyn k diskriminaci

- Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona
- Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby
- Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu

Prvky pracovněprávních vztahů

Základní pracovněprávní vztahy

1 subjekty – zaměstnavatel (právnícká nebo fyzická osoba, stát) a zaměstnanec (fyzická osoba)

2. Objekt – účel, ke kterému právní vztah směřuje, závislá práce

3. Obsah – práva a povinnosti subjektů, symallagmatický charakter, právu jednoho subjektu odpovídá povinnost druhého s subjektu a naopak

Subjekty základních pracovněprávních vztahů

- Zaměstnanec – fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu
- Zaměstnavatel – fyzická nebo právnická osoba, pro kterou se jiná fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu

Právní osobnost, svéprávnost, zákaz dětské práce

- Právní osobnost - způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti
- Svéprávnost – způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práv a zavazovat se k povinnostem
- Nezletilý, který dovršil věku 15 let a ukončil povinnou školní docházku se může zavázat k výkonu závislé práce
- Práce fyzických osob mladších 15 let nebo starších 15 let, které nemají ukončenou povinnou školní docházku je zakázána
- Děti mohou vykonávat uměleckou, reklamní, kulturní nebo sportovní činnost

Základní povinnosti stran pracovního poměru

Povinnosti zaměstnance

řádně vykonávat práci podle svých sil, znalostí a schopností
řádně využívat pracovní doby k plnění pracovních úkolů
ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou,
zničením nebo zneužitím

počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví na
majetku nebo k bezdůvodnému obohacení

Povinnosti zaměstnavatele

Přidělovat zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní
pracovní doby nebo sjednané pracovní doby

Platit zaměstnancům mzdu za vykonanou práci

Zajišťovat pracovní podmínky pro řádný výkon práce