



MASARYK UNIVERSITY
FACULTY OF LAW

Základy pracovního práva

BZ405Zk



Co, kdy, kde a jak ...?

- Pá 22. 2. 8:00-9:40 038, 10:00-11:40 038,
 - Obecný úvod, pracovní poměr
- Pá 1. 3. 18:00-19:40 aula_Vinařská,
 - Obsah a změna pracovního poměru (pracovní doba, odměňování, pracovní cesty apod.)
- Pá 12. 4. 14:00-15:40 038,
 - Obsah a změna pracovního poměru (pracovní doba, odměňování, pracovní cesty apod.)
- Pá 17. 5. 10:00-11:40 038, 12:00-13:40 038
 - Skončení pracovního poměru a sociální dialog



Program přednášky

- pojem a systém pracovního práva
- předmět pracovního práva
- základní prameny pracovního práva
- funkce a základní zásady pracovního práva
- vztah k jiným právním odvětvím
- pracovněprávní vztahy
 - třídění, subjekty



Pracovní právo

- samostatné právní odvětví
- soubor právních norem, které upravují ucelenou výšeč společenských vztahů – vztahy pracovněprávní
- pojem „práce“
 - cílevědomá lidská činnost, která vede k uspokojování materiálních, sociálních a duchovních potřeb



Pracovní právo

- předmětem zájmu pracovního práva je *výdělečná činnost závislá*
- předmětem pracovního práva jsou pracovněprávní vztahy
 - vznikají při výkonu nebo v souvislosti s výkonem závislé práce



Vývoj pracovního práva

- vývoj pracovního práva jako **ochranného zákonodárství**
 - 115/1884 ř. z. o zaměstnávání mladistvých pracovníků a žen, pak o denní pracovní době a o nedělním klidu při hornictví
 - zákon č. 91/1918 Sb. o 8hodinné době pracovní
 - zákon č. 420/1919 Sb. o práci dětí
- pracovní doba, pracovní přestávky, práce v noci nebo práce dětí
- později také dovolená a minimální mzda



Základní prameny pracovního práva

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.



Závislá práce

■ § 2 ZP

■ znaky

- osobní výkon práce zaměstnancem
- nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance
- jménem zaměstnavatele
- podle pokynů zaměstnavatele

■ podmínky výkonu

- úplatnost
- na náklady zaměstnavatele
- na odpovědnost zaměstnavatele
- v pracovní době
- na pracovišti nebo jiném dohodnutém místě



Závislá práce a pracovněprávní vztah

■ § 3 ZP

„Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.“

znaky závislé práce

- osobní výkon práce zaměstnancem
- nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance
- jménem zaměstnavatele
- podle pokynů zaměstnavatele

■ pracovněprávní vztah

- pracovní poměr
- právní vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
 - dohoda o provedení práce
 - dohoda o pracovní činnosti



Zastření pracovněprávního vztahu a výkon nelegální práce

- snaží-li se strany založit jiný než pracovněprávní vztah
- § 555 odst. 2 OZ

„Má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy.“

- § 5 písm. e) bod 1 ZoZ

Nelegální práci se rozumí *„závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.“*

- pokuta až do výše 100 000 Kč (výkon nelegální práce)
- pokuta až do výše 10 000 000 Kč, nejméně 50 000 Kč (umožnění výkonu nelegální práce)



System pracovního práva

- individuální pracovní právo
- kolektivní pracovní právo
- vztahy zaměstnanosti



Třídění pracovněprávních vztahů

■ individuální

- ❖ právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
 - základní
 - odvozené

■ kolektivní

- ❖ právní vztahy kolektivní povahy, které souvisí s výkonem závislé práce → vystupuje zde kolektiv zaměstnanců
 - sociální dialog
 - kolektivní vyjednávání
 - kolektivní pracovní spory



Individuální pracovněprávní vztahy

■ základní

- ❖ přímo a bezprostředně směřují k výkonu závislé práce
- pracovní poměr
- právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr

■ odvozené

- ❖ se základními vztahy úzce souvisejí, předchází je, nebo vznikají následně jako jejich ochrana
- právní vztahy na úseku zaměstnanosti
- předsmělní pracovněprávní vztahy
- odpovědnostní (sankční) pracovněprávní vztahy
- kontrolní pracovněprávní vztahy



Funkce pracovního práva

- Ochranná

- Organizační
 - vzájemně se prolínají

- Výchovná (socialismus)



Základní zásady pracovního práva

■ § 1a ZP

„(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*

(2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.“



Vztah pracovního práva k dalším právním odvětvím I.

- ústavní právo
 - LZPS – hospodářská a sociální práva
- občanské právo
 - obecné instituty – právní jednání, počítání času atd.
- právo sociálního zabezpečení
 - pojem sociální zákonodárství
- finanční právo
 - zdanění závislé práce, odvody do pojistných systému atd.
- správní právo
 - vztahy zaměstnanosti, inspekce práce
- trestní právo



Vztah pracovního práva k dalším právním odvětvím II.

- právo Evropské unie
- mezinárodní právo soukromé
 - pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem
- mezinárodní právo veřejné
- právo duševního vlastnictví
 - zaměstnanecké dílo
- obchodní právo
 - zaměstnanecké akcie
- insolvenční právo
 - ochrana neuspokojených mzdových nároků zaměstnance zaměstnavatele



Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku

- zákoník práce - lex specialis
- občanský zákoník - lex generalis
- ❖ zákoník práce má **aplikační přednost** před občanským zákoníkem
- **princip subsidiarity**
 - pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce (§2401 OZ)
 - pokud některé záležitosti zákoník práce neupravuje → příslušná ustanovení občanského zákoníku
 - vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů



Právní osobnost a svéprávnost

■ smluvní strany pracovněprávního vztahu

➤ zaměstnanec

- § 6 ZP „Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

➤ zaměstnavatel

- § 7 ZP „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

■ statusové otázky jsou upraveny v občanském zákoníku (princip subsidiarity)



Zaměstnanec

■ § 35 OZ

„Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.“

■ podmínka - 18 let v ZP

- dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování
- dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí



Vedoucí zaměstnanec

■ § 11 ZP

„Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.“

■ širší okruh práv a povinností



Zaměstnavatel

■ fyzická osoba

- právní osobnost
 - narození - smrt
- svéprávnost
 - zletilost
 - dříve?

■ právnická osoba

- zápis do veřejného rejstříku
- zástupce
- § 166 odst. 1 OZ „ *Právnickou osobu zastupují její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci; přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti...*“



Výdělečná činnost dítěte

■ § 34 OZ

„ Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem.“

■ § 121 a násl. ZoZ

- výkon umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti
- písemná žádost
- krajská pobočka Úřadu práce



- uchazeč o zaměstnání (§ 24 a násl. ZoZ)
 - fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování **vhodného** zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště
 - bydliště na území ČR
 - není v pracovněprávním vztahu (výj.)
- zájemce o zaměstnání (§ 22 a násl. ZoZ)
 - fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání **kteroukoliv** krajskou pobočku Úřadu práce



Postup před vznikem pracovního poměru

- výběr vhodného uchazeče – zaměstnavatel
 - stanovuje jednotlivá kritéria
- nerovné zacházení a diskriminace
- údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy
- netřeba informovat o důvodech odmítnutí
- vstupní lékařská prohlídka
- informační povinnost
 - před vznikem pracovního poměru
 - při vzniku pracovního poměru



Pracovní poměr

■ založení (§ 33 ZP)

- pracovní smlouva
- jmenování
- volba?

■ vznik (§ 36 ZP)

- pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo
- dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance



Pracovní smlouva

■ písemná forma

- jinak relativní neplatnost
- § 20 ZP „*Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.*“

■ podstatné náležitosti (§ 34 odst. 1 ZP)

- druh práce
 - **x** pracovní náplň
- místo výkonu práce
 - **x** pravidelné pracoviště
- den nástupu do práce



Pracovní smlouva

- další ujednání: zkušební doba, trvání pracovního poměru, mzda, rozsah pracovní doby, délka dovolené, souhlas s vysíláním na pracovní cesty atd.

- zkušební doba (§ 35 ZP)
 - nejdéle 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru
 - vedoucí zaměstnanci - 6 měsíců po sobě jdoucích
 - nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru
 - sjednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance
 - prodlužuje se o dobu celodenních překážek v práci a celodenní dovolené



Pracovní smlouva

■ trvání pracovního poměru

- § 39 odst. 1 ZP „*Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.*“
 - nevratitelná domněnka

■ pracovní poměr na dobu určitou

- nejvýše 3 roky
- nejvýše dvě opakování (i prodloužení)
- § 39 odst. 4 ZP „*Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.*“
- vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce



Rovné zacházení a zákaz diskriminace

■ 16 ZP

„(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, ... ; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

(3) Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.“



Rovné zacházení a zákaz diskriminace

- nerovné zacházení je širší pojem než diskriminace
- diskriminace – nerovné zacházení, k němuž dochází na základě některého z diskriminačních důvodů (rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor)
- každé rozdílné zacházení není nerovným zacházením nebo diskriminací
 - § 6 odst. 3 AZ „*Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu **věcný důvod** spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné **požadavky jsou této povaze přiměřené.***“
- právní nástroje ochrany a důkazní břemeno



Discó et labora!