

MUNI
PED

Člověk a svět práce

Bc. Ing. Nikola Straková, PhD.

Pracovní právo jako soubor právních norem

- individuální pracovní právo,
 - Historicky první a nejdůležitější oblast
 - Soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu FO občana užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel (FO, PO)
 - ZP = těžiště právní úpravy
 - upravuje vztahy zam-ců a zam-telů, pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP,DPČ)
- kolektivní pracovní právo,
 - ZP + zákon o kolektivním vyjednávání
 - upravuje právní vztahy mezi zam-teli a subjekty, které zastupují kolektivy zam-ců (odborové org., rady zam-ců)
- zaměstnanost.
 - Zákon o zaměstnanosti
 - vztahy vznikající při realizaci práva na zaměstnání (práva získávat prostředky na své životní potřeby)
 - vztahy mezi občany a příslušnými státními orgány (MPSV a úřady práce), mezi zam-vateli a státními orgány, občany a zam-teli

Důvod vzniku pracovního práva

- Potřeba chránit slabší strany pracovního vztahu (zam-ce)
- Ochranná funkce = nejdůležitější, převažující
- Organizační funkce
 - Vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces
 - Vymezuje míru práce, odměny za práci, pravidla fungování trhu práce
 - Nástroje pro řízení podniku a jednotlivých zam-ců (pracovní doba, doby odpočinku)

Prameny pracovního práva

- Ústava ČR
- Listina základních práv a svobod
- Zákoník práce = základní pramen
- Zákon o zaměstnanosti
- Zákon o kolektivním vyjednávání
- Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zam-tele
- Kolektivní smlouvy vyššího stupně uložené ve Sbírce zákonů
- Nálezy ústavního soudu ČR

Mezinárodní prameny

- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- Evropská sociální charta Rady Evropy
- Úmluvy Mezinárodní organizace práce

Komunitární prameny pracovního práva

Právní úprava ČR v kontextu mezinárodního vývoje

- Od konce 90. let
 - je pracovní právo ČR výrazně ovlivňováno právem Evropského společenství.
- Před vstupem do EU
 - Nejvýznamnější změny českého pracovního práva
 - Harmonizační proces českého pracovního práva s desítkami novel EU
- 1.5. 2004 = vstup do EU
- Nejvýznamnější změny v:
 - Oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace
 - Pracovní době
 - Době odpočinku
 - BOZP

Zásady pracovního práva

- Zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání
- Zásada smluvní volnosti
- Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace
- Zásada zákazu zneužívání práv (zákaz šikanování)
- Zásada úplatnosti vykonávané práce
- Zásada svobody sdružování k ochraně hospodářských a sociálních zájmů
- Zásada bezpečné a hygienické práce

Listina základních
práv a svobod

Směrnice
ES

Úmluvy
mezinárodní
organizace práce

Zákoník
práce

MUNI
PED

Liberalizace a flexibilita aneb trendy pracovního práva nejen v ČR

– Z důvodu respektování globalizace a liberalizace světové

ekonomiky

- Snaha redukovat pracovněprávní ochranu zaměstnanců
- Snaha o „přátelské“ podnikatelské klima

– Trendy:

- Zavést nové omezení stávek
- Zvláštní pracovní podmínky pro malé a střední firmy
- Prodloužit výrazně zkušební dobu
- Liberalizace pracovních poměrů na dobu určitou
- Rozšíření pracovní doby bez placení přesčasů
- Omezit platby, které nejsou vázány na výkon (dovolené, svátky, prac. neschopnost)

Pracovní právo

Pracovní právo upravuje pracovněprávní vztahy, které vznikají při výkonu **závislé práce** mezi zam-cem a zam-telem.

- Závislá práce = osobní výkon práce zam-ce pro zam-tele.
 - Vztah podřízenosti x nadřízenosti
 - Jménem zam-tele
 - Osobní výkon práce zam-ce podle pokynů zam-tele
- Za odměnu
- Na náklady a odpovědnost zam-tele
- V pracovní době, na pracovišti zam-tele

Příklad

- Pan Novák pracuje jako živnostník, zedník. Jeho výkon práce se **nebude** řídit pracovním právem. → Pokud přijme do práce pomocníka na základě pracovní smlouvy, budou se právní vztahy mezi nimi řídit pracovním právem.

Pracovněprávní vztahy

– Základní:

- pracovní poměr,
- právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

– Odvozené:

- zabezpečení práva na zaměstnání,
 - kontrolní vztahy vznikající při kontrole nad dodržování pracovněprávních předpisů BOZP a odpovědnostní sankční vztahy
- Pokud určitá činnost vykazuje znaky závislé práce, měla by být vykonávána v základním pracovněprávním vztahu. (=> !švarcsystém!)
- Základní pracovněprávní vztahy by měly být sjednány na výkon závislé práce.

„Švarcsystem“

- Snaha vyhnout se sjednání pracovněprávního vztahu
- Práce vykonávání na základě obchodněprávní nebo občanskoprávní smlouvy
- Proč?
 - Odvody soc. a zdrav. zam-telem za zam-ce (34 % nad rámec hrubé mzdy) x nižší odvody pro OSVČ
 - Zam-nec bez ochrany zákoníku práce (odměna nemusí dosahovat minimální mzdy, chybí ochrana před výpovědí, žádná max. pracovní doba, ...)
- Dle zákona závislá práce musí být vykonávána v zákl.
pracovněprávním vztahu

Příklad

- Zaměstnavatel, který provozuje síť supermarketů, obsahuje 2 pozice:
 - Pozici prodavačky, od níž očekává výkon práce na pokladně ve stanovené pracovní době na základě jeho pokynů.
 - Pozici „social media manažera“, který bude spravovat facebookový profil zam-tele. Půjde o práci na několik hodin týdně, kt. Zam-nec může vykonávat odkudkoli. Zam-tel nemá o své prezentaci přesnou představu a spoléhá na to, že uchazeč samostatně vypracuje strategii, kt. Poté bude naplňovat.
- Která pozice by měla být vykonávána v pracovním poměru a která by nemusela?

Příklad

- Rádi bychom najali kontraktora, u něhož nejsou splněny znaky závislé práce.
 - Vadí, pokud mu pro účely výkonu práce poskytneme notebook a mobilní telefon?
 - Můžeme jeho docházku sledovat prostřednictvím docházkového systému pro zaměstnance?
 - Musíme kontrolovat, zda kromě nás fakturuje i jiným subjektům?

Příklad

Zaměstnavatel se dohodl s FO, 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 konaných mimo pracovní poměr.
- Pokud by však činnost byla vykonávána FO samostatně na základě obecného zadání za využití vlastních nástrojů, přičemž odměnu za dílo by tvořila pouze cena práce, ale i ostatních nákladů, je možné takovou činnost realizovat na základě občanskoprávního nebo obchodněprávního vztahu (např. smlouva o dílo).

Subjekty pracovně právních vztahů

- Fyzické osoby: zam-tel, zam-nec, uchazeč o zam-ní
- Právnícké osoby: zam-tel, odborová org., stát

Musejí mít pracovněprávní subjektivitu.

- Právní osobnost = způsobilost k právům a povinnostem
- Svěprávnost = způsobilost k právním úkonům

Subjekty		Právní osobnost		Svéprávnost	
		Vznik	Zánik	Vznik	Zánik (zbavení)
Zam-tel	FO	Narození	Smrt	Zletilost	Smrt/rozhodnutí soudu
	PO	Vznik PO	Zánik PO	Vznik PO	Zánik PO
Zam-nec		15 let, ukončení povinné školní docházky	Smrt	15, let, ukončení povinné školní docházky	Smrt/rozhodnutí soudu

Zaměstnanci

- Pouze FO
- Pracovněprávní způsobilost vzniká dnem dosažení 15 let
- Den nástupu do práce nesmí předcházet dni ukončení povinné školní docházky
- Dohoda o hmotné odpovědnosti až od 18 let věku
- Vedoucí a ostatní zam-ci
 - Vedoucí je každý, komu je podřízena alespoň jedna pracovní pozice, bez ohledu na jaké stupni vedení společnosti se nachází

Příklad

- Zaměstnavatel se dne 15.4. sešel s 15letým žákem, který dne 30.6. téhož roku ukončí povinnou školní docházku, za účelem uzavření pracovního poměru.

Kdy může být uzavřena pracovní smlouva?

Kdy může být sjednán den nástupu do práce?

Zaměstnavatelé

- PO nebo FO

FO

- Způsobilost k právním úkonům vzniká dosažením 18 let věku
- Způsobilost být zaměstnavatelem se řídí zvláštními předpisy (zejm. živnostenský zákon) a nabývá se narozením

PO – v pracovněprávních vztazích za ně jednají:

- statutární orgány,
- jiní zam-ci (ředitelé, děkani, ...),
- další zaměstnanci písemně pověřeni nebo zmocnění zam-telem.

Odborové organizace

- Zvláštní PO, jejichž cílem je ochrana zákonných zájmů zam-ců (na zákl. zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů)
- Vzniká dnem zápisu do seznamu odborových organizací (vede Ministerstvo vnitra ČR)
- Zakládají minimálně 3 zam-ci a alespoň 1 z nich musí mít 18 let
- Zam-telé nemají možnost jejich vznik ovlivnit
- Mohou podstatně ovlivnit pracovní podmínky zam-ců
- Reprezentují všechny zam-ce (i ty, kteří nejsou odborově organizováni)

Příklad

- Zaměstnavatel, obchodní společnost, zaměstnává v pracovním poměru 500 zaměstnanců. Tři zaměstnanci založí odborovou organizaci. Svým právním jednáním zakládají práva a povinnosti ostatním zaměstnancům, někteří zaměstnanci s tím ale nesouhlasí.

Které zaměstnance tato odborová organizace zastupuje?

Rada zaměstnanců, zástupce pro BOZP

- Upravuje je Zákoník práce
- Nemají právní subjektivitu
 - => nemohou kolektivně vyjednávat
- Zaměřují se na zajištění práva na informace a projednávání

Stát

- Subjekt pracovněprávních vztahů
- Působí na úseku zaměstnanosti a bezpečnosti práce
- Prostřednictvím ústředních nebo územních státních orgánů
 - Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
 - Úřady práce
 - Státní úřad inspekce práce
 - Oblastní inspektoráty práce