

Pracovní právo - studijní materiál

Osnova:

1. Pracovní právo, prameny, zákoník práce – základní informace
2. Pracovněprávní vztahy, pracovní smlouva
3. Diskriminace, mobbing, bossing

1. Pracovní právo, prameny, zákoník práce – základní informace

Pracovní právo je jednou ze soukromoprávních disciplín. Přesto pro něj není typická rovnost mezi účastníky pracovněprávních vztahů. A to jednoduše z toho důvodu, že zaměstnanec nemůže být ve zcela rovném postavení se zaměstnavatelem, protože podle zákoníku práce je zaměstnanec povinen postupovat v souladu s pokyny zaměstnavatele, je mu tedy v rámci uzavřeného pracovního poměru vlastně podřízen. A ačkoli je pracovní smlouva samozřejmě smlouvou soukromoprávní, civilněprávní, je potřeba doplnit, že stát do pracovních vazeb zasahuje, a to ať již kontrolou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), nebo zřizováním úřadů práce.

Dlouhou dobu byly u nás pracovní vztahy upraveny zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů. Nyní je platný zákoník č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších právních předpisů. Tento nový zákoník je popisován tak, že přináší zaměstnancům a zaměstnavatelům vyšší míru autonomie a liberální úpravu v jejich smluvních možnostech. Předchozí zákoník byl rigidní.

Nově byl také přijat zákon o zaměstnanosti, jehož číslo je 435/2004 Sb., ve znění pozdějších právních předpisů. Je v něm, podobně jako v zákoníku práce, zdůrazněna povinnost zajištění rovného přístupu k zaměstnání a k práci. Rozdíl mezi tím, na které vztahy působí (je zaměřen) zákoník práce a na které zákon o zaměstnanosti, lze vysvětlit tak, že zákon o zaměstnanosti upravuje vztahy před uzavřením pracovního poměru, zatímco zákoník práce se vztahuje na již uzavřené pracovní poměry (tj. po uzavření pracovní smlouvy). Na rovný přístup k zaměstnání přitom mají dohlížet oblastní inspektoráty práce (nově dohlízejí i na diskriminační pracovní inzeráty, což dříve dělaly úřady práce).

Diskriminace je přitom zakázána jak před uzavřením pracovní smlouvy (je tedy zakázáno vytvářet diskriminační pracovní inzerce například, nebo dělat nerovný nábor zaměstnanců), tak v rámci uzavřeného pracovního vztahu (tj. je zakázáno nerovné odměňování atd.). Zákaz diskriminace neupravuje jen zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, ale také zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), a samozřejmě takový zákaz upravuje také právo EU – Listina základních práv EU a směrnice týkající se pracovního práva. Na základě těchto předpisů je zakázáno nerovné zacházení mj. z důvodu věku, pohlaví, rasy, náboženství apod. Zajímavou otázkou pak je, zda lze rozdílně zacházet s uchazeči o zaměstnání, kteří mají za sebou trestnou minulost (tj. nemůžou doložit čistý výpis z rejstříku trestů).

Pokud zaměstnavatel chce od uchazeče na všechny typy prací právě doložení čistého výpisu, nejedná se přímo o diskriminační jednání (antidiskriminační zákon totiž neříká, že diskriminací je také nevýhodné zacházení z důvodu trestné minulosti). Přesto bychom mohli dospět k závěru, že tak nemůže zaměstnavatel činit vždy, u opravdu všech prací. Podle našich předpisů pracovního práva je totiž zaměstnavatel oprávněn chtít doložení jen těch informací, které bezprostředně souvisejí s povahou vykonávané práce. Tedy souvisí informace o tom, že jsem někdy spáchala trestnou činnost, bezprostředně například s prací zahradnice? Pokud bychom uzavřeli, že ano, žádná osoba, která spáchala v minulosti trestný čin, by nemohla požadovat práci (musela by čekat, až by byl trest zahlazen). V určitých případech tedy může být takové jednání zaměstnavatele sice ne diskriminací, ale může jít o porušení ustanovení zákoníku práce.

Pracovněprávní vazby mají své zakotvení i na ústavní úrovni - v Listině základních práv a svobod. Zejména čl. 9 zakazuje nucené práce (nyní se proto kritizuje, že tak zvaní veřejná služba, kterou mají někteří nezaměstnaní, je v rozporu se zákazem nucených prací), článek 26 pak zakotvuje právo na svobodnou volbu povolání, každý občan má také právo podnikat a obstarávat si své životní potřeby prací. Listina také říká, že nelze omezovat vznik odborů.

Kromě některých vymezených profesí (například soudci) mají dále všichni zaměstnanci garantováno právo na stávkou. Podle článku 28 mají všichni zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu a uspokojivé pracovní podmínky. Otázkou tak zůstává, zda se nejedná o čistou proklamaci pravidla, které v praxi nemá opodstatnění: těžko říct, zda je spravedlivou odměnou plat 8000,- za práci za celý měsíc při dnešních nákladech na živobytí (ČR má v Evropě jedny z nejdražších potravin například). Zvláštní pracovní podmínky pak mají být zajištěny ženám, mladistvým a zdravotně postiženým.

Stát do pracovních vztahů ingeruje mj. tím, že zajišťuje hmotnou podporu v případě nezaměstnanosti. Jinak by osoba bez zaměstnání neměla vůbec žádné finanční prostředky. Poté, kdy vyprší doba určená pro pobírání podpory v nezaměstnanosti (v současné době je tato doba nejdelší u lidí, kteří mají věkově blízko důchodu, a činí 11 měsíců + její výše se během těchto měsíců ovšem snižuje – viz snímek č. 8), a osoba nenajde práce, tedy je bez prostředků, nastupuje pomoc státu ve formě státní sociální podpory. Pozor, výplata většiny dávek, například dávek pomoci v hmotné nouzi a dalších, přešla nově na úřady práce. Pokud jsem ale podala jako zaměstnankyně výpověď ze své vůle, není výše podpory taková jako v jiných případech – zde činí pouze 45%, ledaže jsem musela dát výpověď ze závažných důvodů.

Pokud musí nastoupit dávky pomoci v hmotné nouzi nebo dávky státní sociální podpory, jedná se o následující dávky: rodičovský příspěvek, příspěvek na bydlení, přídávky na dítě, dávky pěstounům + pohřebné a porodné (poslední dvě jsou jednorázové) + zákon o pomoci v hmotné nouzi, tj. zákon č. 111/2006 Sb., upravuje doplatek na bydlení, příspěvek na živobytí a mimořádnou okamžitou pomoc. V posledně uvedeném případě je často kritizováno, že přiznání dávky podléhá správnímu uvážení, tzn. je tam prvek subjektivního posouzení, zda osoba dávku dostane, nebo ne.

Podstatným je také zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, podle současné úpravy je životní minimum 3126,- Kč na osobu a existenční minimum, tj. hranice, pod kterou vůbec nelze zajít, činí 2020,-. Životní minimum není samozřejmě totéž co minimální mzda: zatímco horní hranice pro stanovení mzdy neexistuje, při dolní hranici má zaměstnavatel dānu hranici minimální mzdy, pod kterou jít nemůže. V ČR je její hranice osm tisíc, což představuje jedno z posledních míst v celé Evropě.

Stát nemůže každému člověku zajistit pracovní místo. Přesto ale, vzhledem k právu uvedenému v Listině základních práv a svobod obstarávat si prostředky na životní potřeby prací, má povinnost součinnosti při hledání práce pro nezaměstnané. Stát proto zřídil úřady práce, které vedou evidenci nezaměstnaných, pomáhají hledat práci, nabízejí rekvalifikační kursy apod. Do roku 2013 fungoval taky systém DONEZ- tzv. docházka nezaměstnaných, podle něhož se nezaměstnaní musí vícekrát týdně hlásit na Czechpointech (na poštách), aby bylo patrné, že nepodvádějí stát tak, že berou podporu a přitom pracují. Jde o téměř úsměvnou praxi, když si uvědomíme, že stát tímto způsobem téměř buzeruje nezaměstnané, kteří si k té malé podpoře nesmějí vydělat ani korunu (dříve mohli aspoň 4000,-), zatímco ročně se na veřejných zakázkách a korupci úředníků ztratí miliardy korun.

Také probíhá velká kritika tzv. veřejné služby, kterou jsou zaměstnání někteří nezaměstnaní. A to zejména proto, že podle Listiny základních práv a svobod je zakázána jakákoli forma nucených prací. Zástupci KSČM proto podali návrh k ústavnímu soudu, podle něhož má stát veřejnou službu jako nezákonnou zrušit a má poskytnout finanční satisfakci.

Prameny a rozdělení pracovního práva

Mezi základní prameny českého pracovního práva patří tyto:

- mezinárodní dohody týkající se pracovních vztahů a organizace ILO
- zákoník práce, tedy zákon č. 262/2006 Sb., přičemž důležité změny oproti zákoníku práce č. 65/1965 Sb., přibližují snímky 15-17 prezentace
- další související zákony, tj. především zákon o zaměstnanosti (který přibližuje mj. působnost a úkoly úřadů práce), tedy zákon č. 435/2004 Sb., dále pak zákon o mzdě a zákon o minimální mzdě
- kolektivní smlouvy
- vnitropodnikové předpisy, jako je pracovní řád – zaměstnanec je musí dodržovat, ale nejedná se o obecnou právní normu

Pozor, do pracovněprávních vztahů vůbec nepatří problematika živnostenského práva, což je úprava živnostenského podnikání na základě speciálního zákona, patřícího do správního práva (je tam totiž aktivní živnostenský úřad, což je správní orgán). Živnostník samozřejmě není zaměstnancem.

Pracovní právo dělíme především na individuální a kolektivní pracovní právo. Individuální upravuje vznik pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kolektivní upravuje tzv. kolektivní vyjednávání mezi odbory a zaměstnavatelem a vznik kolektivních smluv.

Pracovněprávní vztahy, pracovní smlouva

V pracovním právu mohou vznikat především vztahy individuální (proto uvádíme jako část pracovního práva právo individuální) a kolektivní (tedy v rámci kolektivního pracovního práva). Jak jsme uvedli, v individuálním pracovním vztahu vznikají pracovní poměry založené pracovní smlouvou (mohou také vznikat další pracovněprávní vztahy založené na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr), v kolektivním pracovním právu vyjednávají odbory jako instituce hájící zájmy zaměstnanců se zaměstnavatelem různé výhody pro zaměstnance. Na základě tohoto kolektivního vyjednávání pak vznikají kolektivní smlouvy.

Pracovní poměr může vzniknout typicky smlouvou, neboť jde o smluvní vztah, dále pak volbou, a dále jmenováním – takto ale vznikají pracovní poměry jen v oblasti státní správy. Mezi náležitosti pracovní smlouvy patří mimo konkretizace dvou stran, které ji uzavírají, hlavně druh práce, místo výkonu práce a den, odkdy má začínat pracovní poměr. Je to překvapivé, že nemusí tam být přímo stanovena částka mzdy (o platu hovoříme v oblasti státní správy, o mzdě u soukromých pracovních poměrů).

Přitom pracovněprávní subjektivitu, tedy možnost uzavřít pracovní poměr, má člověk od 15 let a na mladistvém zaměstnanci se vztahují některá speciální opatření.

Předchozí zákoník práce upravovat ještě tak zvaný vedlejší pracovní poměr. Nic takového nový zákoník práce nezná. Nicméně je možné uzavřít pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou. Je také možné, když je uzavřen pracovní poměr na dobu určitou a obě strany chtějí v pracovním poměru pokračovat, aby se tento pracovní poměr na dobu určitou následně změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou. Kromě toho je možné uzavřít dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. To jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich úprava je také v zákoníku práce. U dohody o pracovní činnosti je omezení dáno tak, že počet zde sjednaných hodin může odpovídat maximální polovičnímu úvazku. Nově se na tyto dvě dohody vztahují povinnosti týkající se minimální mzdy, což tak dříve nebylo.

Pokud jde o zánik pracovního poměru, kromě objektivní události, tedy smrti zaměstnance, dále zaniká buď oboustranně dohodou, nebo jednostranně výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru, může také dojít k okamžitému zrušení ve zkušební době. Pracovní poměr dále logicky zaniká také uplynutím doby, na kterou byl sjednán.

Nejčastějším jednostranným ukončením pracovního poměru je výpověď, kterou je nutné dát písemně a doručit druhému účastníkovi právního vztahu, dále je třeba pamatovat na to, že výpovědní doba (dvouměsíční, ale lze sjednat delší), začíná prvním dnem měsíce, který následuje po měsíci, kdy byla výpověď dána. Je ale zákaz dát výpověď v tzv. ochranné době, tedy například v době nemoci apod. Při výpovědi z organizačních důvodů (nikoli například u výpovědi z důvodu porušení pracovní kázně, což je logické) zaměstnavatel platí odstupné, jehož výši lze opět sjednat jinak, než jak je stanovena v zákoníku práce. Obecně platí, že zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci jen z důvodů, které zákoník práce uvádí, zatímco zaměstnanec může dát výpověď bez uvedení důvodu.

Okamžité zrušení pracovního poměru je způsob ukončení pracovního poměru, při němž se nepočítá žádná výpovědní doba. Je za závažná porušení povinností: zaměstnavatel ji může dát zaměstnanci tehdy, když zaměstnanec spáchal TČ, s nímž zákon spojuje trest odnětí svobody minimální na rok, nebo když spáchal tento trestný čin v práci, dále je možné mu dát okamžité zrušení, když porušil kázeň zvlášť hrubým způsobem. Zaměstnanec může dát okamžité zrušení tehdy, jestliže podle zákona ho z nějakého důvodu měl zaměstnavatel převést na jinou práci, ale neudělal to, nebo když mu nezaplatil mzdu.

Diskriminace

V pracovních vztazích, podobně jako u jiných oblastí, je zakázána diskriminace, tedy nerovné zacházení na základě určitých důvodů. Jak zákoník práce, tak zákon o zaměstnanosti, ale také antidiskriminační zákon, zapovídají diskriminaci při přijímání do zaměstnání, ale také v otázce pracovních podmínek, odměňování, ukončení pracovního poměru, také například v otázce pracovního postupu a jmenování do funkcí.

Nelze přitom diskriminovat na základě tzv. zakázaných – diskriminačních důvodů, tj. věk, pohlaví, sexuální orientace, národnost a další. Formou diskriminace je také tzv. obtěžování: pokud například někoho nadřizovaný „šikanuje“ v práci za to, že je žena, může se také jednat o formu diskriminace, a to v podobě obtěžování.

Podle antidiskriminačního zákona jde o takovou formu obtěžování, kdy jednání související se zakázanými důvody, a jeho záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Je z toho tedy patrné, že tzv. šikana a různé její projevy (mobbing = šikana mezi kolegy, pracovníky + bossing = šikana ze strany šéfa k podřízenému) mohou, ale nemusí představovat diskriminaci. Když totiž vás někdo šikanuje z toho důvodu, že jste černoch, nebo homosexuál, nebo zdravotně postižený, jde o diskriminaci podle antidiskriminačního zákona. Pokud ale vás šikanuje proto, že jste tlustý, samozřejmě jde o zakázané jednání podle zákoníku práce, nikoli ale o diskriminaci.