

# Pracovní právo

## Obecně

Právo na práci a svobodnou volbu povolání je zakotveno v čl. 26 Listiny základních práv svobod. Základním zákonem je zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce. Aby se jednalo o práci, kterou upravuje zákoník práce, musí tato práce splňovat určité charakteristiky. Práce musí být svobodná (tedy vykonávána dobrovolně), závislá (pracovní proces určuje zaměstnavatel), námezdní a úplatná (tedy za odměnu), vykonávána pro jiného (pracovní právo neupravuje osoby samostatně výdělečně činné), a zaměstnanec ji musí vykonávat osobně.<sup>1</sup> Základní funkcí pracovního práva je funkce ochranná, neboť pracovní právo vzniklo za účelem chránit slabší stranu pracovního vztahu, tedy zaměstnance.<sup>2</sup>

Pracovní právo se věnuje 3 oblastem:

- vztahům individuálního pracovního práva, tedy vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- vztahům kolektivního pracovního práva, což jsou vztahy mezi zaměstnavatelem a odbory tzv. kolektivní vyjednávání
- problematiky zaměstnanosti – vztahy mezi občanem a úřadem práce, mezi zaměstnavatelem a úřadem práce apod.<sup>3</sup>

Z výše uvedených oblastí lze snadno odvodit subjekty pracovního práva:

- zaměstnanec – ten kdo vykonává práci, podmínkou je způsobilost k právům a povinnostem z pracovněprávního vztahu. Tato způsobilost vzniká v den 15. narozenin, avšak do ukončení povinné školní docházky práci vykonávat nesmí, např. 15. narozeniny má v dubnu, v květnu podepíše pracovní smlouvu, ale nastoupit do práce může až po obdržení závěrečného vysvědčení.
- Zaměstnavatel – ten pro koho a na čí účet je práce vykonávána, může to být fyzická osoba, právnická osoba nebo stát
- Odborová organizace – vystupuje ve vztazích kolektivního vyjednávání
- Stát – může vystupovat jako zaměstnavatel, nebo zajišťovat jinou oblast pracovněprávních vztahů např.: kontrola zaměstnavatelů, realizace politiky zaměstnanosti atd.
- Uchazeč o práci<sup>4</sup>

## Vznik pracovního poměru

Zákon upravuje i dobu před zahájením pracovního poměru, zejména výběr uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatel smí od uchazeče zjišťovat pouze informace bezprostředně související s výkonem zaměstnání<sup>5</sup>, nesmí tedy zjišťovat sexuální orientaci, rasu, rodinný stav, ve výjimečných případech se může ptát na plánování těhotenství např. u radiačních techniků.

Pracovní poměr může vzniknout buď smlouvou a nebo jmenováním. Jmenování je možné převážně jen u vedoucích zaměstnanců.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., & Hrabcová, D. (2010). *Základy pracovního práva*. (303 s.) Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Str. 15-16

<sup>2</sup> Bělina, M. (2012). *Pracovní právo*. (5., dopl. a podstatně přeprac. vyd., xxxv, 599 s.) V Praze: C.H. Beck. Str. 4

<sup>3</sup> Bělina, M. (2012). *Pracovní právo*. (5., dopl. a podstatně přeprac. vyd., xxxv, 599 s.) V Praze: C.H. Beck. Str. 2-3

<sup>4</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., & Hrabcová, D. (2010). *Základy pracovního práva*. (303 s.) Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Str. 28-31

<sup>5</sup> Ust § 30 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

<sup>6</sup> Ust § 33 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

## Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je nejčastějším způsobem vzniku pracovněprávního vztahu, aby byla platná, musí splňovat náležitosti dané zákonem.. Musí být uzavřena písemně a obsahovat druh práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce a den nástupu do práce.<sup>7</sup> Ostatní údaje jako je pracovní doba, dovolená, odměna apod. nejsou nezbytné, ale pro bezproblémové fungování pracovněprávního vztahu je vhodné je do smlouvy uvést. Často se ve smlouvě nachází ujednání o zkušební době, která pro obě strany slouží k ověření si, zda jim bude tento pracovní poměr vyhovovat. Zkušební doba může být sjednána maximálně na 3 měsíce,<sup>8</sup> u vedoucích pracovníků může být až 6 měsíců.<sup>9</sup>

## Změna pracovního poměru

Změnou pracovního poměru rozumíme změnou některého z jeho prvků, přičemž samotný pracovní poměr zůstává zachován. Může dojít ke změně na straně zaměstnavatele a nebo v obsahu prováděné práce. Změna na zaměstnance není možná, neboť jednou ze základních charakteristik práce je, že ji zaměstnanec vykonává samostatně<sup>10</sup> (viz výše).

Změna zaměstnavatele znamená že do všech jeho práv a povinností, které mu z pracovního vztahu vyplývají vstupuje zaměstnavatel nový. Jedná se o situace kdy se např. slučují nebo rozdělují společnosti apod. V rámci tohoto přechodu je důležitá ochrana zaměstnanců, kdy nesmí dojít k jejich propuštění a musí jim být zachována veškerá práva která měli u předchozího zaměstnavatele<sup>11</sup>

Změny v obsahu pracovního poměru mohou být různého druhu:

- převedení na jinou práci – zpravidla z důvodu změny zdravotního stavu, případně těhotenství, v těchto případech zaměstnavatel musí zaměstnance na jinou práci převést, pokud zaměstnanec pozbyl předpoklady pro výkon práce a podobných situacích může být také přeřazen na jinou práci.
- pracovní cesta – časově omezené vyslání zaměstnance mimo místo výkonu práce. Zde je podstatné, jaké místo výkonu práce bylo sjednáno ve smlouvě, např.: zaměstnanec pracuje na pobočce v Brně, byl vyslán na pobočku do Blanska. Pokud má ve smlouvě jako místo výkonu práce uvedeno Brno, pak se jedná o pracovní cestu, pokud má uveden Jihomoravský kraj, tak se o pracovní cestu nejedná
- přeložení – změna místa výkonu práce na delší dobu, je možná pouze se souhlasem zaměstnance
- dočasné přidělení – jedná se o dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli, je možné nejdříve 6 měsíců od vzniku pracovního poměru, je nutná dohoda se zaměstnancem<sup>12</sup>

Jakmile dojde k odpadnutí důvodů pro změnu v obsahu pracovního poměru, zaměstnavatel musí zaměstnance zařadit zpět na práci podle pracovní smlouvy.<sup>13</sup>

## Skončení pracovního poměru

V této oblasti je výrazná ochrana zaměstnance. Zákon sice reaguje na potřeby zaměstnavatele týkající se nadbytečných nebo neschopných zaměstnanců, chrání ale současně potřeby zaměstnance, který jako slabší strana pracovního vztahu je na práci, tedy na odměně

<sup>7</sup> Hůrka, P. (2011). *Pracovní právo*. (559 s.) Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Str. 124-127

<sup>8</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., & Hrabcová, D. (2010). *Základy pracovního práva*. (303 s.) Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Str. 90

<sup>9</sup> Ust § 35 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

<sup>10</sup> Galvas, M., Gregorová, Z., & Hrabcová, D. (2010). *Základy pracovního práva*. (303 s.) Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Str. 97

<sup>11</sup> Hůrka, P. (2011). *Pracovní právo*. (559 s.) Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Str. 167

<sup>12</sup> Ust § 41 a násl. zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

<sup>13</sup> Ust § 44 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

za ni existenčně závislý. Proto zaměstnanec může podat výpověď i bez udání důvodu, zatímco zaměstnavatel pouze z důvodů taxativně stanovených v zákoně.<sup>14</sup>

Ukončení pracovního poměru dohodou musí být v písemné formě ke dni sjednaném v dohodě.<sup>15</sup> Důvod ukončení zde nemusí být uveden.

Ukončení pracovního poměru výpovědí se liší zda jde o výpověď ze strany zaměstnance nebo zaměstnatele. Výpověď musí být taktéž písemná, pracovní poměr končí uplynutím výpovědní lhůty (min. 2 měsíce, ode dne doručení výpovědi). Jak je uvedeno již výše, zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu, nebo i bez udání důvodu. Zaměstnavatel smí dát výpověď z důvodů organizačních ( jeho zrušení či přemístění), ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance ( zdravotní stav mu dlouhodobě neumožňuje vykonávat danou práci), pokud zaměstnanec nesplňuje odborné předpoklady pro danou práci, nebo pokud porušuje svoje pracovní povinnosti. Zaměstnavatel nesmí dát výpověď tzv. ochranné lhůtě zaměstnance, např. těhotenství, mateřství, pracovní neschopnost.<sup>16</sup>

Okamžité zrušení pracovního poměru je možné zcela výjimečně pokud byl zaměstnanec odsouzen k alespoň ročnímu nepodmíněnému trestu za úmyslný trestný čin spáchaný v souvislosti výkonem práce, nebo pokud obzvlášť hrubě porušil pracovní povinnosti. Ze strany zaměstnance je možno pokud mu zaměstnavatel nezaplatil mzdu do 15dnů po její splatnosti a nebo pokud dle posudku lékaře nemůže v práci pokračovat aniž by výrazně ohrožoval své zdraví.<sup>17</sup>

Pracovní poměr může také ve zkušební době, nebo uplynutím doby, pokud byl sjednán na dobu určitou.<sup>18</sup>

### **Dohody o práci konané mimo pracovní poměr**

Dohody o práci konané mimo pracovní poměr mají pouze doplňkový charakter, jsou určeny pro činnosti menšího rozsahu. Umožňují větší smluvní volnost, čímž ale dochází k oslabení ochrany zaměstnance.<sup>19</sup>

Dohoda o pracovní činnosti je podobná běžnému pracovnímu poměru, délka týdenní pracovní doby nesmí přesáhnout polovinu stanovené doby. Dohoda musí být písemná a obsahovat sjednanou práci, rozsah pracovní doby a dobu na kterou je uzavřena. Zákon neupravuje právo na dovolenou či volno při překážkách v práci, je proto možné sjednat si je ve smlouvě.<sup>20</sup> Z odměny se odvádí daň z příjmu i pojistné na sociální a zdravotní zabezpečení.

Dohodu o provedení práce lze sjednat pouze v rozsahu 300 hodin za rok u daného zaměstnavatele.<sup>21</sup> Odvádí se daň příjmu, pojistné na sociální a zdravotní zabezpečení pouze pokud příjem z dohody v daném měsíci je vyšší než 10.000,- Kč.

### **Pracovněprávní odpovědnost**

Předcházení vzniku škod a jejich následná náhrada je rozsáhlá oblast pracovního práva. Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance za škodu se liší.

---

<sup>14</sup> Hůrka, P. (2011). *Pracovní právo*. (559 s.) Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. Str. 241-242

<sup>15</sup> Ust § 49 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

<sup>16</sup> Bělina, M. (2012). *Pracovní právo*. (5., dopl. a podstatně přeprac. vyd., xxxv, 599 s.) V Praze: C.H. Beck. Str.244-246

<sup>17</sup> Ust § 55 a násl. zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

<sup>18</sup> Ust § 65 a 66 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

<sup>19</sup> Bělina, M. (2012). *Pracovní právo*. (5., dopl. a podstatně přeprac. vyd., xxxv, 599 s.) V Praze: C.H. Beck. Str.430

<sup>20</sup> Bělina, M. (2012). *Pracovní právo*. (5., dopl. a podstatně přeprac. vyd., xxxv, 599 s.) V Praze: C.H. Beck. Str.437

<sup>21</sup> Ust § 75 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

Zaměstnanec má obecnou povinnost chovat se tak aby nedocházelo ke škodám na majetku či zdraví, pokud hrozí škoda, je povinen ji zakročit a sdělit tuto skutečnost nadřízenému. Pokud škodu neodvrátí ač mohl, nebo pokud škodu sám způsobí, zaměstnavatel po něm může vymáhat náhradu škody která mu vznikla. Může se ale jednat o částky velmi vysoké (např. pokud dojde k poškození drahého stroje) náhrada škody v plném rozsahu by byla pro zaměstnance nemožná a likvidační. Zákon proto rozsah náhrady škody omezuje na čtyřapůl násobek průměrného měsíčního výdělku. Toto neplatí, pokud zaměstnanec škodu způsobil úmyslně. Výjimkou je odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách (typické např. pro pokladni) a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí. Převzetí těchto odpovědností zaměstnancem musí být písemné.<sup>22</sup>

Zaměstnavatel má odpovědnost objektivní, tedy odpovídá za veškerou škodu, která zaměstnanci vznikla nezávisle na tom, zda došlo k pochybení zaměstnavatele. Za věci, které zaměstnanec obvykle nosí do práce, odpovídá zaměstnavatel ale pouze do výše 10.000,- Kč. Zaměstnavatel odpovídá také za škodu vzniklou pracovní úrazem, nebo nemocí z povolání.<sup>23</sup> Jedná se o náhradu za ztrátu výdělku, za bolest a ztížení společenského uplatnění a také o náhradu za náklady vzniklé léčením.<sup>24</sup>

### **Specifika práce ve zdravotnictví**

Vzhledem k povaze práce ve zdravotnictví, kdy se pracovní doba často neřídí hodinami, ale potřebami pacientů, jsou podmínky pro pracovníky ve zdravotnictví často jiné než pro ostatní zaměstnání. V následující podkapitole probereme alespoň některá z nich. Jedná se hlavně o zvláštní úpravu rozdělení pracovní doby a doby odpočinku.

Ve zdravotnictví je často nutné zajistit provoz 24 hodin denně, 7 dní v týdnu. Je na zvážení zaměstnavatele, kterak rozvrhne směny zaměstnancům tak, aby pokryl potřeby zdravotnického zařízení. Musí však při tom respektovat mantinely, které mu dává zákon.<sup>25</sup>

Všeobecně musí mít zaměstnanec v rámci 24 hodin mezi dvěma směnami nepřetržitý odpočinek minimálně 12 hodin. Zaměstnancům pracujícím ve zdravotnických zařízeních může být tato doba na 8 hodin, za předpokladu že mu bude dodatečně nahrazena.<sup>26</sup>

Za kalendářní rok může zaměstnanec odpracovat maximálně 150 hodin přesčasů, s tím že za týden mohou činit pouze 8 hodin. Zdravotničtí pracovníci mohou konat tzv. dohodnutou práci přesčas, tato další práce přesčas musí být sjednán písemně a zaměstnanci nesmí být k újmě, pokud dohodu o další práci přesčas odmítne podepsat. Další dohodnutá práce přesčas může být taktéž pouze do rozsahu 8 hodin týdně, u pracovníků zdravotnické záchranné služby 12 hodin týdně.<sup>27</sup>

Někteří pracovníci ve zdravotnictví jsou vystaveni řadě nepříznivých či i zdraví ohrožujícím vlivů. Jsou to například zaměstnanci manipulující s infekčním materiálem, jsou vystaveni ionizujícímu záření, nebo pracují s duševně chorými. Těmto náleží dle zákona tzv. dodatková dovolená v rozsahu 1 týdne.<sup>28</sup>

### **Otázky k procvičení**

---

<sup>22</sup> Ust § 248 a násl. zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

<sup>23</sup> Ust § 248 a násl. zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

<sup>24</sup> Ust § 365 a násl. zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

<sup>25</sup> Brůha, D., & Tomek, V. (2005). *Pracovní právo ve zdravotnictví a sociálních službách*. (Vyd. 1., 211 s.)

Praha: ASPI. Str. 51

<sup>26</sup> Ust § 90 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

<sup>27</sup> Ust § 93 a 93a zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

<sup>28</sup> Ust § 215 a násl. zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů