

Právo zaměstnanosti, pracovní právo a právo kolektivního vyjednávání

JUDr. Lenka Povolná

lena.povolna@gmail.com

Jaro 2025

Úvod do pracovního práva, právo zaměstnanosti, kontrolní činnost

Přednáška 18. 2. 2025

Kdo jsem já a naše společné cíle pro následující týdny...

JUDr. Lenka Povolná

lena.povolna@gmail.com

<https://www.linkedin.com/in/lenka-povolna/>

- ▶ Organizační pokyny k předmětu (možná absence, zkouška, podrobnost prezentací, další)
- ▶ Cíle tohoto předmětu

Pracovní právo - pojem a předmět

- ▶ Právní odvětví upravující vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce.
- ▶ Cíl: zaměstnavatelům slouží jako nástroj k organizaci a řízení práce.
- ▶ Předmětem právní úpravy jsou:
 1. Individuální pracovní vztahy vznikající při účasti v pracovním procesu a v souvislosti s ním.
 2. Individuální pracovní vztahy vznikající v souvislosti s uplatňováním na trhu práce a se státní kontrolou pracovního procesu.
 3. Vztahy vznikající při sociálním dialogu mezi sociálními partnery, které tvoří tzv. kolektivní pracovní právo.

Pracovní právo - pojem a předmět

Předmětem právní úpravy je vždy chování subjektů ve společenských vztazích:

- vznikajících při výkonu závislé práce mezi člověkem jako pracovní silou a osobou, pro kterou je práce vykonávána,
- předcházejících zapojení do pracovního procesu,
- vznikajících při vstupu na trh práce a hledání zaměstnání,
- navazujících na vztahy při výkonu závislé práce a
- vznikajících při realizaci práva shromažďovat se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů.

Předmětem pracovního práva je lidská práce tehdy, pokud je využívána jako výrobní faktor, který slouží k uspokojování fyzických i duševních potřeb. Taková lidská práce ale musí splňovat určité znaky, které naplní pojem **ZÁVISLÁ PRÁCE**.

Pracovní právo - pojem a předmět

- ▶ Znaky závislé práce (§ 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce):
 - **Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance** (praxe - před podpisem pracovní smlouvy, informovanost, dobrovolnost)
 - **Osobní výkon práce ze strany zaměstnance, a to:**
 - podle pokynů zaměstnavatele,
 - jménem zaměstnavatele,
 - za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
 - v pracovní době,
 - na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě
 - na náklady zaměstnavatele a
 - na odpovědnost zaměstnavatele.

Závislá práce posuzována jako činnost, nikoliv její výsledek (srovnejme ale např. s DPP).

??? Jakou sílu mají jednotlivé znaky? Které musí být vždy splněny? Může některý z nich zcela chybět?

Postavení zákoníku práce (z. č. 262/2006, Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) - ZP

- ▶ Zákoník práce a prováděcí vyhlášky (jak to chápat), vztah k občanskému zákoníku

- ▶ **§ 4 ZP**

Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

POJMY: platnost, účinnost, právní jednání a další

System pracovního práva

- ▶ Rozumíme jí jako vnitřní uspořádání a členění na jednotlivé instituty.
- ▶ Můžeme rozdělit na:
 - obecnou část - zařadíme sem zejm. pojem a předmět pracovního práva, funkce a **základní zásady**, prameny pracovního práva a jejich působnost, **pracovněprávní vztahy** a jejich prvky.
 - zvláštní část - ta zahrnuje jednotlivé instituty pracovního práva - vznik, změna a zánik pracovněprávních vztahů, pracovní doba a doba odpočinku, odměňování, bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP), pracovní podmínky, odpovědnost v pracovním právu, ale také aktivní a pasivní nástroje zaměstnanosti, sociální dialog a kolektivní pracovní spory.

System pracovního práva však není systematika zákoníku práce. Systematika ZP zahrnuje předmět právní úpravy jak v části individuálního pracovního práva, tak v části kolektivního pracovního práva. Viz dále.

Systematika zákoníku práce

- ▶ Část první **Všeobecná ustanovení** (zahrnuje předmět právní úpravy, účastníky pracovněprávních vztahů, základní zásady pracovněprávních vztahů a právní jednání)
- ▶ Část druhá **Pracovní poměr** (úpravy vzniku, změny a zániku tohoto základních pracovněprávního vztahu)
- ▶ Část třetí **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr** (dohoda o provedení práce - DPP, dohoda o pracovní činnosti - DPČ)
- ▶ Část čtvrtá **Pracovní doba a doba odpočinku**
- ▶ Část páté **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)**
- ▶ Část šestá **Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů**
- ▶ Část sedmá **Náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce**
- ▶ Část osmá **Překážky v práci**
- ▶ Část devátá **Dovolená**
- ▶ Část desátá **Péče o zaměstnance**
- ▶ Část jedenáctá **Náhrada škody**
- ▶ Část dvanáctá **Informování a projednávání v pracovněprávním vztahu**
- ▶ Část třináctá **Společná ustanovení** (vymezení některých pojmů a obecných institutů § 300 a násl. - AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ, KONKURENČNÍ DOLOŽKA, OSOBNÍ SPIS, DORUČOVÁNÍ aj.)
- ▶ Část čtrnáctá **Přechodná a závěrečná ustanovení**

Postavení pracovního práva v právním řádu

- ▶ Základní vazba na právo ústavní (základní subjektivní práva osob)
- ▶ Listina základních práv a svobod (LZPS), a to
 - ▶ Právo na práci a na svobodnou volbu povolání (čl. 26 Listiny)
 - ▶ Právo svobodně se sdružovat s jinými k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů (čl. 27 Listiny)
 - ▶ Právo na spravedlivou odměnu a na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28 Listiny)
 - ▶ Právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky (čl. 29 Listiny)
 - ▶ Právo těhotných žen na ochranu v pracovněprávních vztazích (čl. 32 odst. 2 Listiny)

Veřejnoprávní část pracovního práva - úprava zaměstnanosti - má velmi úzký vztah ke správnímu právu. Další vazba i na právo sociálního zabezpečení.

Základní zásady pracovního práva

- ▶ Jsou důležité pro postavení jako samostatného právního odvětví a pro začlenění do komplexu dalších právních odvětví a stanovení vazeb k nim (právo občanské - základ soukromoprávní oblasti právní úpravy).
- ▶ **Občanský zákoník se použije na vztahy:**
 - nevyklučuje-li to výslovně zákoník práce
 - nemá-li zákoník práce použitelnou úpravu
 - způsobem neodporujícím základním zásadám (**§ 1a ZP**)
- ▶ Realizace principu: „CO NENÍ ZAKÁZÁNO, JE DOVOLENO.“
- ▶ **!!! ZÁSADY MAJÍ KLÍČOVÝ VÝZNAM PRO VÝKLAD A APLIKACI USTANOVENÍ ZÁKONÍKU PRÁCE.**

Základní zásady - obecné

- ▶ Na pracovní právo vztahujeme i některé zásady občanského zákoníku (princip subsidiarity - ten je účinný i pro právo pracovní), jedná se např. o:
 - zásadu autonomie vůle, resp. smluvní volnosti
 - ochranu dobrých mravů, zásadu ochrany dobré víry
 - zásadu rovnosti účastníků
 - neznalost zákona neomlouvá a další.
- ▶ -----
- ▶ Zásada autonomie vůle:
 - jako svoboda rozhodnutí, zda učinit nebo neučinit právní jednání
 - jako svobodná volba adresáta právního jednání
 - jako svobodná volba obsahu právního jednání (např. v pracovní smlouvě)
 - jako svobodná volba formy právního úkonu

Co není zakázáno, je dovoleno.

- ▶ Smluvní princip „CO NENÍ ZAKÁZÁNO, JE DOVOLENO“
- ▶ Vychází z autonomie vůle - smluvní volnosti.
- ▶ V čem to spočívá: Práva a povinnosti mezi stranami mohou být upravena odchylně od zákoníku práce, POKUD to zákon výslovně nezakazuje a pokud to neporušuje dobré mravy, veřejný pořádek, základní zásady nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.

- ▶ KOGENTNÍ vs. DISPOZITIVNÍ povaha ustanovení (obecně i v rámci zákoníku práce).

- ▶ Kogentní ustanovení - vyjádřeno slovy např. „pouze“, „jen“, „musí“ - není možné se odchýlit.

Zásady pracovního práva dle § 1a ZP

- ▶ Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance
 - ▶ Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce
 - ▶ Spravedlivé odměňování zaměstnance
 - ▶ Řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
 - ▶ Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace
-
- ▶ Nezapomenout na zákaz nucené práce obsažený přímo v LZPS, ale také v Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod (209/1992 Sb.), Úmluvě č. 29 o nucené nebo povinné práci (čl. 2 odst. 1).
 - ▶ ZAMĚSTNANEC MUSÍ S VÝKONEM PRÁCE SOUHLASIT (výjimkou může být veřejný zájem, který přesahuje zájem zaměstnavatele).

Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

- ▶ Možnost odchýlit se od zákona (smluvní volnost) je v pracovním právu omezena právě z důvodu ochrany zaměstnance - podřízené (slabší) strany právního vztahu.
- ▶ Svobodná vůle při uzavírání pracovněprávního vztahu.

§ 4a odst. 4:

Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.

- ▶ Garance
- ▶ Nerovnost v postavení je „dorovnávána“ zákonnou ochranou, jistým zvýhodněním.
- ▶ Ochranou může být i stabilita zaměstnání a ochrana pracovních podmínek.

Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky (§ 1a odst. 1, písm. b) ZP)

- ▶ Promítnuta např. zejm. v oblasti BOZP, odměňování, dalších (kogentní právní úpravou).
- ▶ Ochrana zdraví zaměstnance.
- ▶ Více bude řečeno v části o pracovním poměru.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace (§ 16 odst. 1 ZP)

- ▶ Povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnancům rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu, funkční nebo jiný postup v zaměstnání.
- ▶ Pro oblast zaměstnanosti je tato zásada vyjádřena v zákoně o zaměstnanosti (§ 4 odst. 1) jako povinnost účastníků právních vztahů zaměstnanosti (státu, zaměstnavatelů a PO a FO vykonávajících činnost dle tohoto zákona) zajistit všem osobám, které uplatňují právo na zaměstnání, rovné zacházení v přístupu k zaměstnání. A v této souvislosti je zakázána jakákoliv diskriminace (přímá i nepřímá).
- ▶ **PŘÍMÁ DISKRIMINACE** - jednání nebo opomenutí, kdy je mezi zaměstnanci rozlišováno z důvodu diskriminačního znaku (zaměstnanec je znevýhodněn vůči jinému zaměstnanci na základě důvodu, který je diskriminačním znakem).
- ▶ **NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE** - jednání nebo opomenutí, které je samo o sobě neutrální, ale ve svém důsledku některé zaměstnance z důvodu diskriminačního znaku znevýhodňuje.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace (§ 16 odst. 1 ZP)

- ▶ **Diskriminační znaky** jsou zejména:
- ▶ RASA, BARVA PLETI, POHLAVÍ, SEXUÁLNÍ ORIENTACE, VÍRA A NÁBOŽENSTVÍ, JAZYK, POLITICKÉ ČI JINÉ SMÝŠLENÍ, ČLENSTVÍ NEBO ČINNOST V POLITICKÝCH STRANÁCH ČI POLITICKÝCH HnutíCH, V ODBOROVÝCH ORGANIZACÍCH A JINÝCH SDRUŽENÍCH, NÁRODNOST, ETICKÝ NEBO SOCIÁLNÍ PŮVOD, MAJETEK, ROD, VĚK, ZDRAVOTNÍ STAV, MANŽELSKÝ STAV NEBO POVINNOSTI K RODINĚ.
- ▶ ??? Jsou připouštěny výjimky, že lze činit mezi zaměstnanci rozdíly? Stanoví to přímo zákon? Co když je dán věcný důvod spočívající v povaze práce?
- ▶ ??? Kde nebo jak by tato zásada měla být u zaměstnavatelů promítnuta?
- ▶ PRAXE: Nový šéf na pracovišti a nové pořádky?

Spravedlivé odměňování

- ▶ Odměna za práci musí odrážet hodnotu práce.

Faktory ovlivňující výši odměny:

Náročnost, namáhavost práce, pracovní výsledky, obtížnost, množství, očekávaná kvalita atp.

§ 110/1 ZP

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

§ 110/2 ZP

Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Jednání v souladu se zájmy zaměstnavatele

- ▶ Je to ŘÁDNÝ VÝKON PRÁCE V SOULADU SE ZÁJMY ZAMĚSTNAVATELE.
- ▶ Zásada loajality (jak ji poznáme, jak ji posoudíme?), příklad s osobními plány při ročním hodnocení.

Co jsou to „zájmy zaměstnavatele“?

Např.: dodržování právních předpisů, reprezentace společnosti navenek, ochrana majetku zaměstnavatele, úspěšná realizace činností zaměstnavatele a další.

VIZE, HODNOTY ZAMĚSTNAVATELE

Promítnuto např. do § 301, písm. d) ZP:

Zaměstnanci jsou povinni:

d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Právo zaměstnanosti jako část pracovního práva

- ▶ Aktivní účast práceschopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti.
- ▶ Jeho cílem je dosažení jakési rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, produktivnímu využití zdrojů pracovní síly a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.
- ▶ Práceschopné obyvatelstvo - ekonomicky aktivní, nezaměstnané a ostatní.
- ▶ **Ekonomicky aktivní** (zaměstnaný v pracovním nebo obdobném vztahu) je ten, kdo vykonává PLACENOU práci nebo kdo vykonává samostatnou výdělečnou činnost (např. provozování živnosti, podnikání v zemědělství atp.).

Právo zaměstnanosti

- ▶ Nezaměstnaný je ten, kdo je dočasně ekonomicky neaktivní, a práci si aktivně hledá i např. díky institucím vytvořeným nebo garantovaným státem.
- ▶ Instituce: Úřad práce ČR, agentury práce
- ▶ Ostatní tvoří pestrou skupinu těch, kteří by mohli vzhledem k věku být ekonomicky aktivní, tj. zaměstnaní, ale nechtějí (dobrovolná nezaměstnanost) a nebo z objektivních důvodů nemohou být zaměstnaní (studium, péče o dítě, důvody zdravotní atp.)
- ▶ Český právní řád pojem „zaměstnanost“ výslovně nedefinuje i přes existenci zákona o zaměstnanosti - z. č. 435/2004 Sb.

Právo zaměstnanosti - úprava

► Předpisy o zaměstnanosti upravují zejména:

- Práva, povinnosti a nároky FO v době, kdy z nejrůznějších důvodů zaměstnaní nejsou, ale zaměstnání být chtějí a zaměstnání si hledají.
- Práva, povinnosti a nároky FO vůči státu, jakož i PO a podnikajícím FO v době, kdy ze zdravotních důvodů potřebují ochranu trhu práce bez ohledu na to, zda jsou zaměstnaní či zaměstnání hledají.
- Práva a povinnosti cizích státních příslušníků a zaměstnavatelů těchto osob na území ČR.
- Práva, povinnosti a nároky PO a podnikajících FO vůči státu nebo FO v souvislosti s činnostmi vykonávanými podle předpisů o zaměstnanosti.
- Oblast podpory státu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.
- Kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti.

Správní řízení

- ▶ Ve správním řízení se rozhoduje o právech, povinnostech i nárocích v oblasti zaměstnanosti, kde se řeší postavení FO nebo PO a její nároky:
- ▶ 1. Ne/Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání nebo o vyřazení
- ▶ 2. Ne/Přiznání a výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- ▶ 3. Ne/Vydání povolení k zaměstnání cizinci
- ▶ 4. Ne/přiznání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením atp.

Státní politika zaměstnanosti v ČR

- ▶ Úpravu státní politiky zaměstnanosti obsahují předpis o zaměstnanosti - ty musí být formulovány tak, aby bylo možné kompetencemi a úkoly pokrýt nejen domácí potřeby a zabezpečit fungování, ale garantovat též mezinárodní závazky. Více na straně 453 a násl. povinné literatury P. Hůrka, Pracovní právo.
- ▶ Obsah politiky zaměstnanosti musí zahrnovat průběžně se měnící požadavky v oblasti odstraňování diskriminace při přístupu k zaměstnání, v oblasti rovného zacházení s muži a ženami, nebo sladování rodinného a pracovního života. = POŽADAVKY KLADENÉ NAPŘ. SMLOUVOU O ZALOŽENÍ EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ (čl. 2).

Okruh úkolů a činností spadajících pod státní politiku zaměstnanosti

► Zpravidla je jejím obsahem:

- Zabezpečování práva na zaměstnání
- Poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- Sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání predikcí
- Koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce
- Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- Opatření na podporu a dosažení rovného zacházení mezi muži a ženami a dalšími osobami (zdravotně postižené osoby, bez ohledu na rasový původ atp.)
- Usměrnění zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a z ČR do zahraničí

Politika zaměstnanosti - kdo ji vytváří

- ▶ Vytváří ji stát a podílí se na ní další subjekty činné na trhu práce:
 - Zaměstnavatelé
 - Odborové organizace
 - Územní samosprávné celky
 - Profesní organizace
 - Sdružení osob se zdravotním postižením
 - Organizace zaměstnavatelů

Státní správa v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR je vykonávána Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Úřadem práce ČR.

V dalším viz str. 455 a násl. povinné literatury P. Hůrka, Pracovní právo.

Kontrolní činnost

- ▶ Spočívá v kontrole dodržování práv a povinností daných právními předpisy.
- ▶ **Státní kontrola** je definována jako kontrolní činnost zaměřená na hospodaření s finančními a hmotnými prostředky ČR a na plnění povinností vyplývajících z předpisů.
- ▶ V ČR tyto složky vykonávají kontrolní činnost:
 - Úřad práce ČR,
 - inspekce práce (Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty),
 - příp. i celní úřady.

Metoda kontrol - porovnávání stavu skutečného se stavem žádoucím. Společným cílem je pak náprava - odstranění nedostatků, postižení nedostatků (pokutování). Lhůty k nápravě.

Kontrolní činnost

- ▶ Zákon o inspekci práce, zákon o zaměstnanosti, kontrolní řád (proces výkonu kontroly)
- ▶ Kontrola dodržování povinností vyplývajících zejména z:
 - právních předpisů (zejm. zákoník práce)
 - právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce
 - právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení
 - kolektivních smluv v konkr. částech (individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců)
 - vnitřních předpisů u zaměstnavatele
 - z právních předpisů o zaměstnanosti

Jak taková kontrola může v praxi probíhat?

Pěkný zbytek dne! 😊

JUDr. Lenka Povolná

lena.povolna@gmail.com