



# PRÁVNÍ TEORIE II

## sbírka příkladů

Radim Polčák, Martin Škop

### **Zadání příkladu č. 3:**

Posuďte, zda zaměstnavatel při vydání interní instrukce (pracovního řádu) v jednotlivých jejích částech postupoval *secundum legem*, *praeter legem*, *in fraudem legis* nebo *contra legem*.

Posuďte, zda zaměstnanci v níže uvedených situacích jednali *secundum legem*, *praeter legem*, *in fraudem legis* nebo *contra legem* vzhledem ke znění interní instrukce.

### **Návod:**

Při zpracování argumentace použijte normativní prameny uvedené v příloze.

## **Příloha č. 1 – vybraná ustanovení primárních NPA**

### **usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů**

#### **Čl.2**

- (1) Stát je založen na demokratických hodnotách a nesmí se vázat ani na výlučnou ideologii, ani na náboženské vyznání.
- (2) Státní moc lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví.
- (3) Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.

#### **Čl.3**

- (1) Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.
- (2) Každý má právo svobodně rozhodovat o své národnosti. Zakazuje se jakékoli ovlivňování tohoto rozhodování a všechny způsoby nátlaku směřující k odnárodňování.
- (3) Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.

#### **Čl.4**

- (1) Povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod.
- (2) Meze základních práv a svobod mohou být za podmínek stanovených Listinou základních práv a svobod (dále jen "Listina") upraveny pouze zákonem.
- (3) Zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky.
- (4) Při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu. Taková omezení nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena.

#### **Čl.28**

Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.

#### **Čl.29**

- (1) Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.
- (2) Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.
- (3) Podrobnosti stanoví zákon.

### **zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů**

#### **§ 1**

- (1) Mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají pracovněprávní vztahy.
- (2) Pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, vznikají pracovněprávní vztahy nejdříve od uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a zakládá-li se pracovní poměr zaměstnance volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování.
- (3) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.
- (4) V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či

víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(5) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislosti vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovního vztahu.

(6) Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.

(7) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4); nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.

(8) Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevhodné, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

(9) Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevhodné, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovních vztahů.

## § 35

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

(1) Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr,

a) zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou,

b) zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.

(2) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec řádně seznámen s pracovním řádem platným u zaměstnavatele (§ 82) a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také řádně seznámen s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy.

(3) Zaměstnavatel je povinen předkládat příslušnému odborovému orgánu ve lhůtách s ním dohodnutých zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech.

## § 82

Pracovní řád

(1) Zaměstnavatelé mohou vydávat pracovní řády. Zaměstnavatelé uvedení v § 73 odst. 2 jsou povinni vydat pracovní řád.

(2) Pracovní řád blíže rozvádí v souladu s právními předpisy ustanovení tohoto zákoníku podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele.

(3) Pracovní řád může zaměstnavatel vydat, pokud orgán nadřízený zaměstnavateli nevydal pracovní řád pro zaměstnavatele jím řízené. Orgán nadřízený zaměstnavateli a zaměstnavatelé vydávají pracovní řády s předchozím souhlasem příslušných odborových orgánů, jinak jsou tyto pracovní řády neplatné.

(4) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vydá vyhlášku, kterou stanoví pro zaměstnance škol a školských zařízení<sup>4a)</sup> zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a svazkem obcí pracovní řád. Věta první odstavce 3 se nepoužije.

(5) Pracovní řád je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen. Věta druhá se v případě odstavce 4 nepoužije.

(6) Všichni zaměstnanci musí být s pracovním řádem seznámeni. Pracovní řád musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele veřejně přístupný.

-----  
4a) Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.