

# **PRACOVNÍ PRÁVO I.**

## **SHRnutí OBSAHU SEMINÁŘE Č. 1:**

### **Úvod do studia pracovního práva**

### **Předmět a systém pracovního práva**

### **Místo pracovního v rámci právního řádu**

#### 1. Pracovní právo

Pracovní právo představuje relativně ucelený soubor právních norem, které vytvářejí právní odvětví. Jedná se o právní odvětví kodifikované, jeho kodexem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Pracovněprávní normy jsou ovšem obsaženy i v dalších zákonných a podzákonných právních předpisech.

Normy pracovního práva dopadají na specifický okruh společenských vztahů, kterými jsou vztahy pracovněprávní.

Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu práce, tedy cílevědomé lidské činnosti směřující k dosažení užitečného výsledku. Předmětem pracovního práva není veškerá práce, nýbrž jen práce vykonávaná v podmínkách organizační podřízenosti a nadřízenosti. Taková práce je označována jako závislá, nesamostatná či námezdní.

#### 2. Předmět a systém pracovního práva

Předmětem pracovního práva jsou pracovněprávní vztahy. Jejich vymezení, z něž vyplývá i základní systematické dělení pracovního práva, lze dovodit z věcné působnosti zákoníku práce, upravené v jeho ustanovení § 1. Pracovněprávními vztahy jsou tedy:

- právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (individuální pracovněprávní vztahy), a
- právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce (kolektivní pracovněprávní vztahy).

Z uvedeného vyplývá základní systematické členění pracovního práva na:

- individuální pracovní právo a
- kolektivní pracovní právo.

Předmětem individuálního pracovního práva jsou práva a povinnosti individuálního (konkrétního) zaměstnance a zaměstnavatele, k jejichž vzniku dochází při výkonu závislé práce. Jejich subjekty jsou:

- zaměstnanec a
- zaměstnavatel.

Obsahem kolektivních pracovněprávních vztahů jsou práva a povinnosti celého kolektivu zaměstnanců, tedy všech zaměstnanců určitého zaměstnavatele. Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů jsou:

- kolektiv zaměstnanců, zastoupený některým ze zástupců zaměstnanců (odborová organizace, rada zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo evropská rada zaměstnanců), a
- zaměstnavatel nebo sdružení zaměstnavatelů.

Podle ustanovení § 1 písm. d) upravuje zákoník práce také některé vztahy vznikající před vznikem pracovněprávních vztahů. Tuto oblast vztahů označujeme jako vztahy zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že při nich bezprostředně nedochází k výkonu závislé práce nejsou tyto právní vztahy pracovněprávními vztahy v užším smyslu. V širším smyslu jsou nicméně jako pracovněprávní vztahy chápány, neboť směřují ke vzniku základních pracovněprávních vztahů.

Oblast vztahů zaměstnanosti tak tvoří třetí systémovou součást pracovního práva. Základním předpisem, který upravuje vztahy zaměstnanosti, je zákon o zaměstnanosti.

### 3. Místo pracovního práva v systému právního řádu

Při tradičním dělení právního řádu na právo soukromé a veřejné narážíme v případě pracovního práva na značné obtíže. Historicky se pracovní právo vydělilo z práva občanského, subjekty pracovněprávního vztahu jsou si právně rovny a pracovněprávní vztah vzniká jen na základě souhlasu smluvních stran; tyto znaky by hovořily pro zařazení pracovního práva mezi odvětví soukromoprávní.

Na druhou stranu ovšem vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vykazuje znaky faktické nerovnosti a uplatnění autonomní vůle subjektů pracovněprávních vztahů je významně limitováno kogentními normami, které v pracovněprávních předpisech oproti normám dispozitivním významně převažují. Tyto znaky pracovní právo přibližují právu veřejnému.

Pracovní právo proto bývá považováno za odvětví pohybující se na hraně mezi soukromým a veřejným právem, případně za odvětví svou podstatou soukromoprávní, které je ovšem více než je tomu u jiných soukromoprávních disciplín obvyklé poznamenáno veřejnoprávními zásahy.

### 4. Vztah pracovního práva k jiným právním odvětvím

U pracovního práva je možné dovést vztah zejména k následujícím právním odvětvím:

- mezinárodní právo veřejné - právní úpravu pracovněprávních vztahů významně ovlivňuje řada mezinárodních smluv a úmluv,
- právo Evropských společenství - srov. ustanovení § 1 písm. c) zákoníku práce a tam uvedenou poznámku pod čarou č. 1,
- ústavní právo - garance základních hospodářských a sociálních práv v Hlavě čtvrté Listiny základních práv a svobod,
- občanské právo - občanskoprávní úprava obecných institutů, jako jsou právní úkony, vznik změna a zánik závazků nebo počítání času je aplikovatelná i na pracovněprávní vztahy,
- mezinárodní právo soukromé - řešení pracovněprávního vztahu s mezinárodním prvkem,

- právo duševního vlastnictví - zejména institut zaměstnaneckého díla,
- obchodní právo - institut zaměstnaneckých akcií, právo zaměstnanců volit třetinu členů dozorčí rady, atd.,
- insolvenční právo - ochrana neuspokojených mzdových nároků zaměstnance zaměstnavatele, který je v úpadku,
- právo sociálního zabezpečení - pracovní právo spolu s právem sociálního zabezpečení vytvářejí tzv. sociální zákonodárství; na některé situace bezprostředně dopadají normy obou odvětví - např. dočasná pracovní neschopnost nebo mateřská a rodičovská dovolená,
- finanční právo - problematika zdanění závislé práce a souvisejících odvodů do pojistných systémů, daňová uznatelnost nákladů zaměstnavatele vynaložených například na náhrady cestovních výdajů nebo zaměstnanecké benefity, atd.,
- správní právo - právní úprava vztahů zaměstnanosti, kontrola na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek (inspekce práce),
- trestní právo - odsouzení za trestný čin jako jeden z důvodů, pro který je možné rozvázat pracovní poměr, případně okolnost, v jejímž důsledku pracovní poměr končí bez dalšího (vyhoštění).