

## PRACOVNÍ PRÁVO I.

### SHRnutí OBSAHU SEMINÁŘE Č. 2:

#### **Prameny pracovního práva**

Za prameny práva lze z obecného pohledu považovat zdroje informací o právu. Obvykle jsou rozlišovány prameny práva ve formálním a materiálním smyslu.

Mezi prameny pracovního práva patří:

- mezinárodní smlouvy,
- právní předpisy,
- nálezy Ústavního soudu,
- kolektivní smlouvy,
- vnitřní předpisy zaměstnavatele.

Někdy bývají mezi prameny pracovního práva zařazovány i technické a bezpečnostní normy a dobré mravy, resp. pravidla slušného soužití a rozumného uspořádání právních vztahů.

#### 1. Mezinárodní smlouvy

Mezinárodních smluv, které se buď zcela nebo dílčím způsobem týkají pracovníprávní oblasti, bylo vydáno značné množství. V řadě případů se jedná o významné dokumenty v oblasti lidských práv a svobod, mezi něž patří i práva sociální a hospodářská. Pramenem českého pracovního práva mohou být jen ty, které byly ratifikovány.

V rámci působení OSN tak vznikly:

- Všeobecná deklarace lidských práv (nejde o mezinárodní smlouvu, jedná se o právně nezávazný dokument),
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech,
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.

Při OSN působí jako mezinárodní odborná organizace Mezinárodní organizace práce, která v rámci svého působení vydává:

- Doporučení Mezinárodní organizace práce a
- Úmluvy Mezinárodní organizace práce.

Těchto úmluv již bylo vydáno více než 100 a podstatná část z nich byla Českou republikou ratifikována. Jejich seznam je k dispozici na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR: <http://www.mpsv.cz/cs/1009>.

Několik mezinárodních smluv týkající se sociální oblasti vzniklo při působení Rady Evropy. Jedná se zejména o:

- Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod (zákaz nucené práce, garance práva na sdružování do odborových organizací),
- Evropskou sociální chartu (garance základních sociálních práv, jako je právo na práci, na spravedlivé a bezpečné pracovní podmínky, na spravedlivou odměnu,

na sdružování zaměstnanců i zaměstnavatelů k obhajobě hospodářských a sociálních zájmů, aj).

Významným pramenem pracovního práva jsou rovněž předpisy Evropských společenství (Evropské unie) vydávané v sociální oblasti. Jedná se především o směrnice. Výčet směrnic, které bezprostředně ovlivňují podobu platného pracovního práva, je obsažen v poznámce pod čarou č. 1 v zákoníku práce.

## 2. Právní předpisy

Prameny pracovního práva je v právních předpisech třeba hledat na úrovni ústavní, zákonné i podzákonné.

Mezi ústavními předpisy se jedná zejména o Listinu základních práv a svobod, která ve své hlavě čtvrté upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva.

Mezi zákony dopadající na pracovněprávní vztahy patří zejména:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník,
- zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
- zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců před platební neschopností zaměstnavatele,
- zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů,
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce,
- zákon č. 435/2005 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Podzákonných předpisů, které je třeba považovat za pramen pracovního práva, je značné množství. Nejdůležitějšími z nich jsou:

- nařízení č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě,
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě,
- nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážkách v práci,

- nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku,
- nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí,
- vyhláška č. 222/2000 Sb., o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby některých zaměstnanců v civilním letectví,
- vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb,
- vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatečné dovolené,
- vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí,
- vyhláška č. 462/2009 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot.

### 3. Kolektivní smlouvy

Specifickým pramenem pracovního práva jsou kolektivní smlouvy, které mají povahu tzv. normativní smlouvy.

Kolektivní smlouva je pramenem pracovního práva ve své normativní části, ze které vyplývají vymahatelná práva všem zaměstnancům jednoho nebo více zaměstnavatelů, pro které je kolektivní smlouva závazná. Normativní účinky jsou s kolektivní smlouvou spojovány zejména proto, že se vztahuje na všechny zaměstnance zaměstnavatele, tedy na blíže neurčitý a v čase se měnící okruh subjektů.

Kolektivní smlouva je zvláštním pramenem práva potud, že se současně jedná o právní úkon (proto také zkoumáme její náležitosti, platnost, apod.). Pouze právním úkonem a nikoli normativním aktem a pramenem práva je kolektivní smlouva ve své obligační části. Jejím obsahem jsou totiž vzájemná práva a povinnosti smluvních stran této smlouvy, tedy odborové organizace a zaměstnavatele, z nichž neplynou žádná vymahatelná práva zaměstnancům.

### 4. Vnitřní předpisy zaměstnavatele

Vymahatelná práva mohou všem zaměstnancům zaměstnavatele zakládat také vnitřní předpisy. Jedná se o akty, které jednostranně vydává zaměstnavatel. Právě s ohledem na tento jednostranný způsob stanovování práv (někdy se o vnitřních předpisech hovoří jako o vnitřních zákonech zaměstnavatele, resp. vnitropodnikové legislativě) a pro hromadnou povahu vnitřních předpisů bývají někdy řazeny mezi prameny pracovního práva.

### 5. Technické normy

Technické normy vydávané na základě zákona č. 20/1993 Sb., o zabezpečení státní správy v oblasti technické normalizace, mohou být považovány za pramen práva, dotýkají-li se oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pak totiž spadají mezi tzv. ostatní předpisy j

zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na které zákoník práce na několika místech odkazuje.

## 6. Nálezy Ústavního soudu

Ústavní soud jako tzv. negativní zákonodárce může ovlivňovat podobu pracovního práva svými nálezy, kterými rozhoduje o souladu právních předpisů s ústavním pořádkem. Pramenem pracovního práva je pak výrok, kterým právní předpis nebo jeho část označí Ústavní soud za rozporný s ústavním pořádkem a zruší jej.

### **Věcná působnost zákoníku práce**

Zákoník práce jakožto kodex a tedy nejvýznamnější pramen pracovního práva podle svého ustanovení § 1 upravuje pracovněprávní vztahy, tedy vztahy vznikající mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, případně mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s jejím výkonem.

Pracovněprávní vztah totiž nevzniká při výkonu jakékoli práce, nýbrž právě a jen při výkonu závislé práce, označované též jako práce nesamostatná nebo námezdní.

Podle ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce je závislá práce charakterizována následujícími znaky:

- nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance,
- výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele,
- výkon práce podle pokynů zaměstnavatele
- výkon práce jménem zaměstnavatele.

K tomu, aby mohl být učiněn závěr o tom, že určitá práce je závislou prací, musí být kumulativně naplněny všechny uvedené znaky.

Podle ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce musí být závislá práce vykonávána:

- za mzdu, plat nebo odměnu,
- na náklady zaměstnavatele,
- na odpovědnost zaměstnavatele,
- pracovní době,
- na pracovišti, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Konstrukci věcné působnosti zákoníku práce a současně i předmětu pracovního práva dotváří ustanovení § 3 zákoníku práce, podle něž může být závislá práce vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, není-li upravena zvláštním předpisem.

Platí tedy, že pokud je výkon práce charakterizován výše uvedenými znaky, jedná se o závislou práci, která může být vykonávána pouze a jedině v pracovněprávním vztahu. Jestliže by byla závislá práce v rozporu s tímto pravidlem vykonávána v jiném právním vztahu, jednalo by se o vztah pouze zdánlivý, kterým by jeho subjekty zastíraly existující vztah pracovněprávní.

Pokud by se smluvní strany pokusily k výkonu závislé práce založit jiný než pracovněprávní vztah, jednalo by se podle § 5 písm. e) bodu 1. zákona o zaměstnanosti o nelegální práci. Právnícké osobě nebo podnikající fyzické osobě, která jinému umožní výkon

nelegální práce, může být podle § 140 odst. 3 písm. f) uložena pokuta až do výše 10 000 000 Kč, nejméně ve výši 250 000 Kč.

## **Vztahy zaměstnanosti**

Vztahy zaměstnanosti jsou považovány za pracovněprávní vztahy v širším smyslu. Nedochozí při nich k výkonu závislé práce. Jde o vztahy, které předcházejí vzniku základních pracovněprávních vztahů, v jejichž rámci pak zaměstnanci vykonávají pro zaměstnavatele závislou práci.

Hlavním pramenem úpravy vztahů zaměstnanosti je zákon o zaměstnanosti.

### 1. Právo na práci a právo na zaměstnání

Listina základních práv a svobod garantuje ve svém čl. 26 odst. 1 právo na práci. Jde o jedno ze základních sociálních práv, o právo občana na uplatnění vlastních schopností v pracovním procesu prostřednictvím využití své pracovní síly na získání prostředků k uspokojení svých potřeb.

Právo na práci lze realizovat několika způsoby. Jedním z nich je i výkon práce v pracovněprávním vztahu (zaměstnání). Kromě toho je ovšem možné uplatnit právo na práci například prostřednictvím výkonu podnikatelské činnosti.

Zatímco právo na práci přísluší každému, právo na zaměstnání je aktivním právem, které přísluší jen tomu, kdo chce a může pracovat v pracovněprávním vztahu a o práci se uchází (ustanovení § 10 zákona o zaměstnanosti).

### 2. Zprostředkování zaměstnání

Osoba, která uplatní právo na zaměstnání, má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání (ustanovení § 20 zákona o zaměstnanosti).

Podle ustanovení § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se zprostředkováním zaměstnání rozumí:

- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení,
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Tím, kdo provádí zprostředkování zaměstnání, je krajská pobočka Úřadu práce nebo agentura práce. Pouze agentura práce může provádět zprostředkování zaměstnání spočívající v zaměstnávání fyzických osob za účelem jejich dočasnému přidělování k uživateli (jde o agenturní zaměstnávání, upravené v § 307a - 309 zákoníku práce).

Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu. Úhrada ale nemůže být požadována od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno (§ 58 odst. 2 zákona o zaměstnanosti).

### 3. Uchazeč a zájemce o zaměstnání

Fyzické osoby, které uplatní právo na zaměstnání, vystupují v pracovněprávních vztazích jako uchazeči nebo jako zájemci o zaměstnání.

Zájemcem o zaměstnání se může stát kdokoli, kdo požádá kteroukoli krajskou pobočku Úřadu práce o zprostředkování zaměstnání. Může jím být tedy i osoba, která má zaměstnání nebo vykonává jinou výdělečnou činnost.

Uchazečem o zaměstnání může být pouze osoba, která není v pracovněprávním vztahu (s výjimkami uvedenými v § 25 odst. 3 a 6 zákona o zaměstnanosti) ani nevykonává jinou výdělečnou činnost.

Při splnění zákonem stanovených podmínek může uchazeči o zaměstnání vzniknout nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na podporu při rekvalifikaci.

#### 4. Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

Pro účely práva na zaměstnání a vztahů zaměstnanosti se tedy za cizince nepovažují občané:

- jiného členského Evropské unie,
- Švýcarské konfederace,
- Lichtenštejnska,
- Norska a
- Islandu.

Občané uvedených zemí mají z hlediska právních vztahů zaměstnanosti zcela stejné právní postavení jako občané České republiky. Znamená to tedy, že tyto osoby mohou být českým zaměstnavatelem zaměstnány bez jakéhokoli povolení.

Stejný režim se uplatní také ve vztahu k zaměstnání osob, které sice nejsou státními příslušníky České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie, ale jsou rodinnými příslušníky některé z těchto osob.

Za rodinného příslušníka se přitom považuje:

- manžel,
- rodič, jde-li o občana Evropské unie mladšího 21 let, kterého vyživuje a se kterým žije ve společné domácnosti,
- dítě mladší 21 let nebo takové dítě manžela občana Evropské unie a
- nezaopatřený přímý příbuzný ve vzestupné nebo sestupné linii nebo takový příbuzný manžela občana Evropské unie.

Za manžela se pro uvedené účely považuje i registrovaný partner.

Osoba, která je považována za cizince, může být přijata do zaměstnání a zaměstnávána jen na základě určitého povolení. Povolení není třeba v případech uvedených v § 98 zákona o zaměstnanosti.

V ostatních případech může být cizinec přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy:

- má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky,
- je-li držitelem zelené karty, nebo

- je-li držitelem modré karty.

Pravidla pro vydávání povolení k pobytu upravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“). Tento předpis obsahuje právní úpravu několika druhů povolení k pobytu, které se navzájem liší zejména délkou pobytu, ke které opravňují svého držitele, a podmínkami, které musí být k jeho vydání splněny.

Právní úpravu vydávání povolení k zaměstnání obsahuje zákon o zaměstnanosti. O vydání povolení rozhoduje úřad práce na základě žádosti cizince, kterou podává zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán. Podmínky pro vydání povolení k zaměstnání shrnuje § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

Kromě povolení k pobytu a povolení k zaměstnání mohou být cizinci na českém trhu práce zaměstnání ještě na základě zvláštního typu povolení, kterým je zelená karta nebo modrá karta.

Tato povolení upravuje zákon o pobytu cizinců jako druhy povolení k dlouhodobému pobytu cizinců za účelem zaměstnání ve zvláštních případech. Jak zelená karta, tak i modrá karta, jsou rozhodnutími která mají tzv. duální charakter. Znamená to, že představují současně povolení k pobytu cizince na území České republiky i povolení k zaměstnání. O vydání zelené nebo modré karty rozhoduje ministerstvo vnitra.