

PRACOVNÍ PRÁVO I.

SHRnutí OBSAHU SEMINÁŘE Č. 4

Základní zásady pracovněprávních vztahů

Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

Ochrana soukromí a ochrana osobnosti v pracovněprávních vztazích

1. Základní zásady pracovněprávních vztahů

Základní zásady jsou zobecněná právní pravidla, která nutně nemusí být obsažena v právním předpisu a mít podobu právní normy, ale je možné je z právních předpisů dovodit. Svůj nezanedbatelný význam mají základní zásady především v oblasti interpretace a aplikace práva.

Můžeme rozlišovat nejobecnější právní zásady, vztahující se na právo jako takové, ústavní zásady, z nichž některé mají rovněž obecnou platnost ve vztahu k celému právnímu řádu, soukromoprávní zásady vztahující se na všechna soukromoprávní odvětví a speciální odvětvové zásady, typické pouze pro pracovní právo.

Z **ústavní roviny** lze dovodit následující zásady vztahující se k pracovněprávním vztahům:

- rovné zacházení,
- právo na práci,
- svobodná volba povolání,
- zákaz nucené práce,
- spravedlivá odměna za práci,
- svoboda sdružování k ochraně hospodářských a sociálních práv.

Listina základních práv a svobod garantuje také právo na stávku. Toto právo ovšem nepřísluší zaměstnancům uvedeným v čl. 27 odst. 4 Listiny. Dalším skupinám zaměstnanců může být podle čl. 44 Listiny právo na stávku omezeno zákonem.

V pracovněprávních vztazích se uplatňují i **obecné soukromoprávní zásady**, mezi něž patří zejména:

- autonomie vůle a smluvní svoboda („co není zakázáno, je dovoleno“),
- soulad výkonu práv s dobrými mravy,
- zákaz zneužití práva,
- ochrana dobré víry,
- smlouvy se mají dodržovat,
- bezformálnost právních úkonů,
- předcházení a minimalizace vzniku škod.

Na základě zásady souladu výkonu práv s dobrými mravy a zákazu zneužití práva lze v pracovněprávních vztazích dovodit také zákaz zneužití silnějšího postavení zaměstnavatele a dopouštění se nebo tolerování praktik jako je šikana, bossing nebo mobbing.

Za odvětvové zásady pracovního práva, lze považovat především zásady:

- ochrany slabší strany,
- úplatnosti vykonávané práce,
- stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty,
- hygienické a bezpečné práce,
- informování a projednávání.

V ustanovení § 1a obsahuje zákoník práce demonstrativní výčet určitých základních zásad pracovněprávních vztahů. Zřetelně se v nich projevuje jak ochranná funkce (zvláštní zákonná ochrana zaměstnance), tak i organizační funkce pracovního práva (výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele).

Základní zásady mají sloužit především jako pomůcka při aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce a vodítka při hledání jejich správného výkladu. V žádném případě se nesmí stát, že by způsob výkladu nebo užití některého konkrétního ustanovení zákoníku práce vedl k rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, nebo jen s některou z nich.

S ohledem na ustanovení § 4 zákoníku práce platí, že ani občanský zákoník nemůže být v pracovněprávních vztazích aplikován způsobem, který by znamenal narušení základních zásad pracovněprávních vztahů.

Na základní zásady odkazuje zákoník práce ještě v ustanovení § 19 písm. d), z něž vyplývá, že pokud obsah právního úkonu odporuje zákonu a současně ještě vykazuje rozpor s některou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, je právní úkon absolutně neplatný.

2. Zvláštní zákazy v pracovněprávních vztazích

V § 346a, 346b a 346c soustřeďuje zákoník práce úpravu pravidel, která označuje jako zvláštní zákazy. Jde o obecnější pravidla, která odrážejí a rozpracovávají některé ze základních zásad pracovněprávních vztahů.

V obsahu uvedených zákazů se zřetelně projevuje výše popsaná ochranná funkce právní úpravy pracovněprávních vztahů.

Podle jednoho ze zvláštních zákazů nesmí zaměstnavatel zaměstnancům v souvislosti s porušením jejich povinností ukládat kázeňská opatření v podobě peněžitých pokut nebo jinak označených sankcí. Je proto bez dalšího vyloučeno, aby zaměstnavatel například ve vnitřním předpisu upravil, že bude od zaměstnanců vyžadovat pokuty za pozdní příchody do práce nebo jiné případy porušení povinností.

Zaměstnavatel také od zaměstnance nesmí v souvislosti s výkonem práce vyžadovat žádnou kauci nebo jinak nazvanou peněžitou záruku. Není tedy například přípustné, aby zaměstnavatel vyžadoval od zaměstnance, který bude pracovat s penězi a uzavře proto se zaměstnavatelem tzv. dohodu o hmotné odpovědnosti (dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování), složení peněžitě kauce pro případ, že v budoucnu způsobí škodu (manko), za kterou bude odpovídat.

Zaměstnavatel dále nesmí na zaměstnance přenášet riziko (zejména hospodářské, resp. podnikatelské) spojené s výkonem závislé práce na zaměstnance. Zakázáno je rovněž postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv.

Zaměstnanci je v § 346c zákoníku práce adresován zákaz zprostit zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu peněžité plnění příslušející za vykonanou práci a některých plnění poskytovaných v souvislosti s výkonem práce. Právní úkon, kterým by zaměstnanec odpustil zaměstnavateli dluh spočívající například v povinnosti poskytnout mu za vykonanou práci mzdu nebo mu nahradit výdaje, které vznikly v souvislosti s konáním pracovní cesty, by byl neplatný.

3. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Již z ústavního pořádku vyplývá zásada rovnosti před zákonem, jejíž konkretizace vede k **zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace**. Základní, nicméně velmi obecná pravidla týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace obsahuje pro pracovněprávní vztahy § 16 a 17 zákoníku práce.

Zákoník práce ovšem sám neobsahuje definici diskriminace, vymezení diskriminačních důvodů nebo právní úpravu prostředků ochrany před diskriminací a pouze odkazuje na zvláštní právní předpis. Tímto předpisem je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), který vstoupil v účinnost 1. září 2009. Mimo jiné upravuje tento zákon právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují.

Přímou diskriminací se podle antidiskriminačního zákona rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě některého z diskriminačních kritérií, jimiž je:

- rasa,
- etnického původ,
- národnost,
- pohlaví,
- těhotenství,
- mateřství,
- otcovství,
- pohlavní identifikace,
- sexuální orientace,
- věk,
- zdravotní postižení,
- náboženské vyznání,
- víra,

- světový názor.

Dochází-li k méně příznivému zacházení na základě jiného než uvedeného důvodu, nejde o diskriminaci, ale může se jednat o nerovné zacházení, které je v pracovněprávních vztazích také zakázáno. Pojem nerovné zacházení je tedy širším pojmem než diskriminace. Jinak řečeno, každá diskriminace je i nerovným zacházením. Nerovné zacházení je ovšem diskriminací jen tehdy, pokud k němu dochází na základě některého z důvodů vymezených v antidiskriminačním zákoně.

Princip rovného zacházení a zákazu diskriminace ovšem neplatí absolutně. Zákoník práce stejně jako antidiskriminační zákon stanoví, že nerovným zacházením ani diskriminací není rozdílné zacházení, pro které existuje věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. V takovém případě se pak jedná o přípustnou (oprávněnou) formu rozdílného zacházení.

3. Ochrana soukromí a osobních údajů zaměstnanců

Základní právní rámec **ochrany osobnosti** vychází z ústavních předpisů a občanského zákoníku. Listina základních práv a svobod garantuje, že každý má právo na zachování lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a na ochranu svého jména, na ochranu před neoprávněným zasahováním do rodinného a soukromého života a každý je také chráněn před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě. Pro soukromoprávní vztahy obecně je pak právo na ochranu osobnosti, důstojnosti, soukromí a projevů osobní povahy zakotveno i v občanském zákoníku.

Ve vztahu k pracovněprávním vztahům jsou tato obecná pravidla konkretizována především zákoníkem práce a v konkrétní rovině ve vztahu k osobním údajům i zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Právo na **ochranu soukromí zaměstnanců** se v pracovněprávních vztazích do určité míry střetává s právem zaměstnavatele kontrolovat výkon práce, efektivitu práce a chránit svůj majetek. Z § 316 odst. 2 a 3 zákoníku práce proto vyplývají základní pravidla pro možnost zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnanců prostředky jako je:

- otevřené nebo skryté sledování,
- odposlechu a záznamu telefonických hovorů,
- kontrola elektronické pošty,
- kontrola listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.

Zákoník práce stanoví, že k uplatnění některého z uvedených kontrolních mechanismů může zaměstnavatel přistoupit jen v případě, že:

- je pro to dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele a
- zaměstnanec byl o rozsahu kontroly a způsobu jejího provádění předem informován.