



MASARYKOVA UNIVERZITA PRÁVNICKÁ FAKULTA

Základy pracovního práva

Přednáška č. 1:

Pracovní právo: pojem, systém, předmět,
funkce, zásady

Smluvní strany: právní osobnost a svéprávnost

Jaroslav Stránský

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení



Pracovní právo jako právní odvětví

- Pracovní právo je samostatný právním odvětvím
- Upravuje ucelenou výšeč společenských vztahů. Jde o vztahy pracovněprávní.
- Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu nebo v souvislosti s výkonem závislé (námezdní, nesamostatné) práce.
- Existuje i jiná práce než závislá. Vztahy vznikající při výkonu jiné, než závislé práce, nejsou předmětem zájmu pracovního práva.



Předmět pracovního práva

- § 1 písm. a) zákoníku práce:

Tento zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními.

- Pracovní právo se nevztahuje na práva a povinnosti osob, mezi kterými dochází k výkonu jiné, než závislé práce.
- Rozpoznání a odlišení závislé práce je rozhodné pro zjištění, kde se pracovní právo uplatní.



Definice závislé práce v českém zákoníku práce

- Definiční znaky závislé práce (§ 2 odst. 1 zákoníku práce):
 - nadřízenost a podřízenost,
 - výkon práce podle pokynů zaměstnavatele,
 - osobní výkon práce zaměstnance,
 - výkon práce jménem zaměstnavatele.
- Atributy (podmínky) výkonu závislé práce (§ 2 odst. 2 zákoníku práce):
 - úplatnost,
 - náklady nese zaměstnavatel,
 - odpovědnost nese zaměstnavatel,
 - výkon práce v pracovní době,
 - výkon práce na pracovišti nebo jiném dohodnutém místě.



Nadřízenost a podřízenost

- Zaměstnavatel řídí pracovní proces, organizuje výkon práce a vykonává kontrolu.
- Výkon kontroly svého času vystupoval jako základní rozpoznávací znak závislé práce (tzv. control test).
- Organizační podřízenost. Zaměstnanec je článkem v zaměstnavatelově ústrojí.
- Má nejen vnější, ale i vnitřní projevy.
- Realizace dispoziční pravomoci zaměstnavatele způsobuje „deficit demokratičnosti“.
- Zaměstnavatel smýšlí o zaměstnanci nikoli jako o externí osobě, ale jako o někom, kdo k němu patří.



Výkon práce jménem zaměstnavatele

- Zaměstnanec pracuje na náklady, odpovědnost a účet zaměstnavatele.
- Zaměstnanec nepracuje pro sebe, nedosahuje vlastního zisku.
- Výsledky práce zaměstnance se stávají vlastnictvím zaměstnavatele.
- Riziko spojené s výkonem práce nese zaměstnavatel. Ve sféře zaměstnavatele se projevují pozitivní i negativní důsledky rizika (§ 346b odst. 2 zákoníku práce – zákaz přenášení rizika na zaměstnance).



Výkon práce jménem zaměstnavatele

- V zahraniční literatuře je kladen důraz na znak hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.
- Nepřímo jej lze dovodit z výkonu práce jménem zaměstnavatele.
- Test závislosti postavení podle míry rozprostření rizik na straně osoby vykonávající práci (tzv. risk test):
 - Je-li zcela nebo převážně hospodářsky vázána na osobu poskytující práci (ztráta smluvního partnera představuje sociální riziko), je v závislém postavení .
 - Pokud ztráta smluvního partnera nepředstavuje riziko negativních dopadů, není dána hospodářská závislost.



Závislá práce a pracovněprávní vztah

■ § 3 zákoníku práce:

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.

■ Za účelem výkonu závislé práce nelze legálně založit jiný, než pracovněprávní vztah.

■ Základní pracovněprávní vztahy:

- pracovní poměr,
- závazky založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.



Zastřetí pracovněprávního vztahu

- § 555 odst. 2 občanského zákoníku:

Má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy.

- Pokud by se strany pokusily za účelem výkonu závislé založí jiný, než pracovněprávní vztah, stejně založí pracovněprávní vztah.
- Jde o pokus směřující k zastřetí pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr.
- Běžně se používá pojem „švarcsystém“.



Nelegální práce

- § 5 písm. e) bod 1. zákona o zaměstnanosti:

Nelegální prací se rozumí výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.

- Za výkon nelegální práce může být uložena pokuta až do výše 100 000 Kč.
- Za umožnění výkonu nelegální práce může být uložena pokuta až do výše 10 000 000 Kč, nejméně 50 000 Kč.



Závislá činnost

- Postih zastřenéno pracovněprávního vztahu může přijít i ze strany finančního úřadu.
- Pro účely daně z příjmů existuje pojem závislá činnost (příjmy ze závislé činnosti).
- Pokud strany předstírají, že nedochází k výkonu závislé činnosti a zdaňují příjem jinak, finanční úřad na základě zjištění skutečného charakteru závazku doměří daň tak, aby odpovídala zdanění závislé činnosti.



System pracovního práva

- Základní systematické součásti:
 - individuální pracovní právo,
 - kolektivní pracovní právo,
 - vztahy zaměstnanosti.
- Individuální právo: vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jejich práva a povinnosti.
- Kolektivní právo: vztahy mezi zaměstnavatelem a kolektivem zaměstnanců, zastoupeným zástupcem; hromadná úprava práv a povinností.
- Oblast vztahů zaměstnanosti patří do veřejného práva.



Funkce pracovního práva

- Pracovní právo plní základní funkce:
 - ochrannou,
 - organizační.
- Ochranná i organizační funkce se navzájem prolínají.
- Funkce pracovního práva předurčují zvláštnost pracovního práva jako právního odvětví.
- Pracovnímu právu bývá přisuzována i funkce výchovná.



Ochranná funkce

- Pracovní právo garantuje slabší straně pracovněprávního vztahu (zaměstnanci) minimální úroveň práv.
- Mezi chráněné hodnoty patří zejména:
 - život a zdraví,
 - sociální a ekonomický status,
 - soukromí,
 - sladění rodinného a profesního života.
- Speciální ochrana je poskytována zranitelným skupinám (zejména mladiství, těhotné ženy, zaměstnanci pečující o malé děti).



Organizační funkce

- Pracovní právo samo nic neorganizuje.
- Tím, kdo organizuje pracovní proces, je zaměstnavatel.
- Pracovní právo upravuje nástroje, jejich prostřednictvím může zaměstnavatel řídit práci svých zaměstnanců.
- Souhrn řídicích nástrojů označujeme jako dispoziční pravomoc.



Prolínání ochranné a organizační funkce

- Pracovní právo musí plnit obě své základní funkce současně.
- Řídící nástroje, které má k dispozici zaměstnavatel, jsou limitovány chráněnými hodnotami.
- Dochází ke střetávání práv a nutnosti vybalancování oprávněných zájmů zaměstnavatele i zaměstnance.



Základní zásady pracovněprávních vztahů

- Základní zásady jsou zobecněná pravidla významná mimo jiné pro:
 - tvorbu právních předpisů,
 - výklad a aplikaci,
 - rozhodování sporů.
- Zásady vytváří:
 - zákonodárce,
 - doktrína,
 - judikatura.



Základní zásady pracovněprávních vztahů

■ § 1a zákoníku práce:

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*

(2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.



Aplikační význam základních zásad

- V soukromém právu se nelze odchýlit od zákona způsobem, který narušuje veřejný pořádek.
- Právní jednání, které zjevně narušuje veřejný pořádek, je absolutně neplatné.
- § 4 zákoníku práce:

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.



Rovné zacházení a zákaz diskriminace

■ § 16 zákoníku práce:

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.



Rovné zacházení a zákaz diskriminace

- Nerovné zacházení je oproti diskriminaci širším pojmem.
- Diskriminací je takové nerovné (méně výhodné) zacházení, ke kterému dochází na základě diskriminačního důvodu:
 - rasa,
 - etnický původ,
 - národnost,
 - pohlaví (těhotenství, mateřství, otcovství, pohlavní identifikace),
 - sexuální orientace,
 - věk,
 - zdravotní postižení,
 - náboženské vyznání,
 - víra,
 - světový názor.



Oprávněné rozdílné zacházení

- Rozdílné zacházení není automaticky nerovné nebo diskriminující.
- Musí být vzaty do úvahy okolnosti a důvody rozdílného zacházení.
- § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona:

Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.



Právní nástroje ochrany před diskriminací

- Osoba dotčená nerovným zacházením nebo diskriminací se může domáhat
 - upuštění od diskriminace,
 - odstranění následků,
 - poskytnutí přiměřeného zadostiučinění.
- V případě snížení dobré pověsti nebo důstojnosti náhrada nemajetkové újmy se může domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích.
- Ve sporu se uplatní tzv. sdílené důkazní břemeno.



Smluvní strany

- Soukromoprávní vztahy probíhají mezi osobami.
- Práva může mít a vykonávat jen osoba. Povinnost lze uložit jen osobě a jen vůči ní lze plnění povinnosti vymáhat.
- Smluvní strany pracovněprávního vztahu:
 - zaměstnavatel a
 - zaměstnanec.
- V kolektivních pracovněprávních vztazích vystupují ještě zástupci zaměstnanců.



Právní osobnost a svéprávnost

- Právní osobnost: způsobilost mít v mezích právních řádu práva a povinnosti.
- Svéprávnost: způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem.
- Úprava osobnosti i svéprávnosti (statusové otázky) je obsažena v občanském zákoníku i pro osoby v postavení zaměstnance a zaměstnavatele.



Zaměstnavatel a zaměstnanec

■ § 6 zákoníku práce:

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

■ § 7 zákoníku práce:

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.



Zaměstnanec

- § 35 občanského zákoníku:

Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.

- Osoba, která dosáhla 15 let, je svéprávná k právnímu jednání jako zaměstnanec (může uzavřít smlouvu).
- Nesmí ale začít pracovat dřív, než ukončí povinnou školní docházku.



Zaměstnanec

- Pro některá právní jednání předepisuje zákoník práce zvláštní podmínku svéprávnosti, a to dosažení 18 let věku:
 - dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování,
 - dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.
- Svěprávnost nelze získat jiným způsobem, než dosažením 18 let.



Výdělečná činnost dítěte

■ § 34 občanského zákoníku:

Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem.

- Výkon umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti dítěte upravuje zákon o zaměstnanosti (§ 121 a násl. zákona o zaměstnanosti).



Vedoucí zaměstnanec

■ § 11 zákoníku práce:

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

■ Zvláštnosti postavení vedoucího zaměstnance:

- širší práva i povinnosti,
- delší zkušební doba,
- širší možnosti sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas.



Zastoupení zaměstnance

- Závislá práce je vykonávána výlučně osobně zaměstnancem pro zaměstnavatele. Proto je vyloučeno zastoupení při výkonu práce.
- Zaměstnanec se může nechat zastoupit při právním jednání.
- V případě omezení svéprávnosti se uplatní zastoupení opatrovníkem.



Zaměstnavatel – fyzická osoba

- Platí obecná úprava právní osobnosti (osobnost má člověk od narození do smrti).
- Svěprávnost:
 - zletilost (osmnáctý rok věku),
 - možnost nabytí svěprávnosti před nabytím zletilosti (přiznání svěprávnosti, uzavření manželství),
 - souhlas zákonného zástupce k samostatnému provozování obchodního závodu.



Zaměstnavatel – právnická osoba

- Právnická osoba vzniká zápisem do rejstříku.
- Za právnickou osobu musí vždy jednat zástupce.
- § 161 občanského zákoníku:

Kdo právnickou osobu zastupuje, dá najevo, co ho k tomu opravňuje, neplyne-li to již z okolností. Kdo za právnickou osobu podepisuje, připojí k jejímu názvu svůj podpis, popřípadě i údaj o své funkci nebo o svém pracovním zařazení.

- § 163 občanského zákoníku:

Statutárnímu orgánu náleží veškerá působnost, kterou zakladatelské právní jednání, zákon nebo rozhodnutí orgánu veřejné moci nesvěří jinému orgánu právnické osoby.



Zaměstnavatel – právnická osoba

■ § 166 odst. 1 občanského zákoníku:

Právnickou osobu zastupují její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci; přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti. Co je stanoveno o zastoupení právnické osoby zaměstnancem, platí obdobně pro zastoupení právnické osoby jejím členem nebo členem jiného orgánu nezapsaného do veřejného rejstříku.

- Právnickou osobu často zastupují zaměstnanci. Zaměstnanec nemusí mít plnou moc. Stačí, když možnost zastoupení jasně vyplývá z pracovního zařazení.
- Případné omezení zástupčího oprávnění vnitřními pravidly zaměstnavatele má účinky jen směrem dovnitř, nikoli navenek.



Zaměstnavatel – stát

- Za Českou republiku v pracovněprávních vztazích jedná organizační složka státu, která:
 - vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů,
 - jménem státu zaměstnává zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu.
- Organizační složku státu zastupuje vedoucí této organizační složky, případně jiný zaměstnanec (zpravidla vedoucí).



Děkuji za pozornost