

Základy pracovního práva

BVV13Zk

14. 11. 2022

Program dnešní přednášky

- pojem a systém pracovního práva
- předmět pracovního práva
- základní prameny pracovního práva
- funkce a základní zásady pracovního práva
- vztah k jiným právním odvětvím
- pracovněprávní vztahy
 - třídění, subjekty
- založení a vznik pracovního poměru
- skončení pracovního poměru

Sociální právo

sociální právo

pracovní právo

právo sociálního
zabezpečení

Pracovní právo



Řád čelední,
vydaný
dne 7. srpna 1890
pro království české,
vylučující kláru města Prahy.

U každého příjezdu do kláry musí být předloženo toto předpísání.
1890. 570 78.
V Praze 1890.
Tisk v ústavě Eduarda Křížka.
1890.



Vývoj pracovního práva

- vývoj pracovního práva jako **ochranného zákonodárství**
- pracovní doba, pracovní přestávky, práce v noci nebo práce dětí
- později také dovolená a minimální mzda

Pracovní právo

- samostatné právní odvětví
- soubor právních norem, které upravují ucelenou výšeč společenských vztahů – vztahy pracovněprávní
- cca 4 miliónů zaměstnanců
- pojem „práce“
 - cílevědomá lidská činnost, která vede k uspokojování materiálních, sociálních a duchovních potřeb

Pracovní právo

- předmětem zájmu pracovního práva je *výdělečná činnost* **závislá**
- předmětem pracovního práva jsou **pracovněprávní vztahy**
 - vznikají při výkonu nebo v souvislosti s výkonem závislé práce

Prameny práva

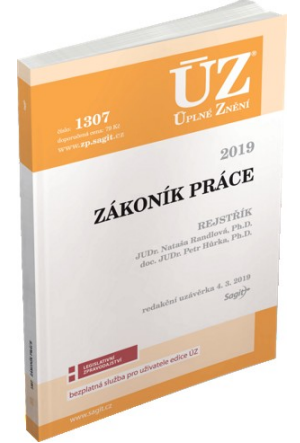
- normativní právní akty
- normativní smlouvy
 - mezinárodní
 - kolektivní
- vnitřní předpisy zaměstnavatele
- soudní rozhodnutí
- dobré mravy
- unijní předpisy

Normativní právní akty



Prameny pracovního práva

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
- 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, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.



Kolektivní smlouva

☐ § 22 a násl. ZP

☐ Lze upravit:

- ☐ práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích
- ☐ práva a povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy

☐ kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze **odborová organizace**

☐ postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání

☐ **podnikové** a **vyššího stupně**

normativní část

- pramen práva
- zakládá práva jednotlivým zaměstnancům

obligační část

- zavazuje smluvní strany kolektivní smlouvy

Vnitřní předpisy zaměstnavatele

- vnitropodnikové normativní akty
- tzv. „lokální prameny práva“
- právo zaměstnavatele vydávat vnitropodnikové normy a regulovat chování individuálně určeného okruhu subjektů je odvozeno ze zákoníku práce a je projevem řídicí pravomoci zaměstnavatele
- nesmí být v rozporu s právními předpisy**

Závislá práce

§ 2 ZP

definiční znaky závislé práce

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána **ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele** a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává **osobně**.

(2) Závislá práce musí být vykonávána **za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.**

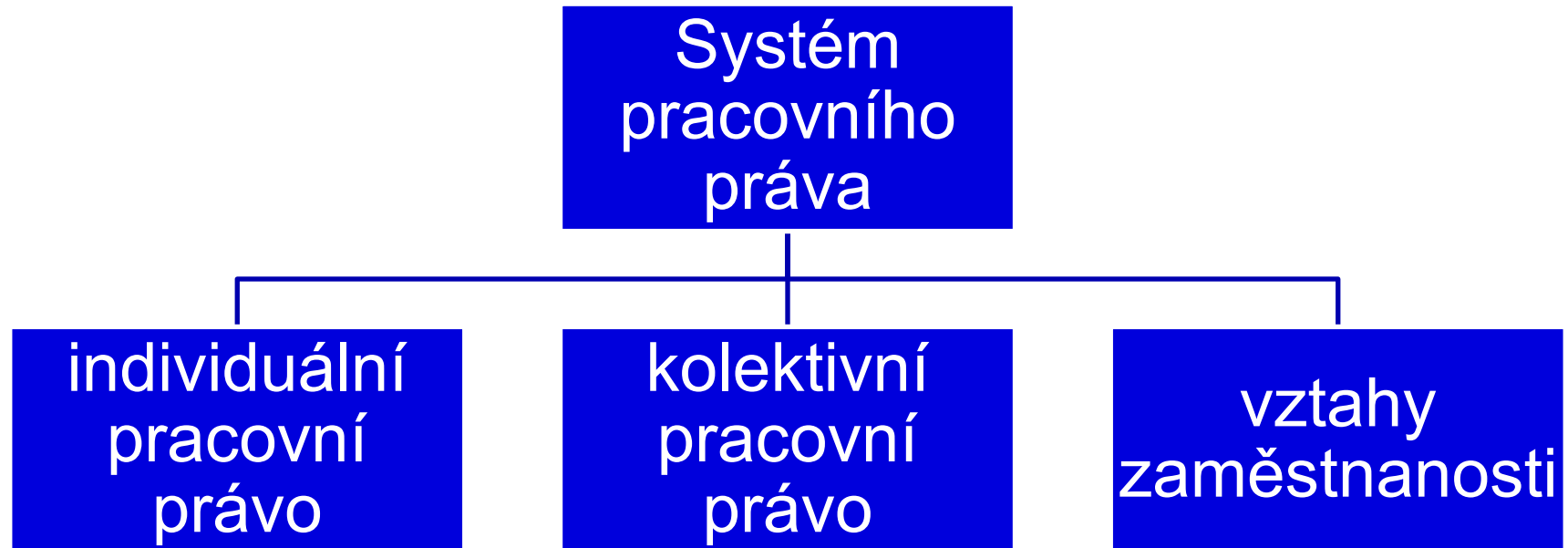
podmínky výkonu závislé práce

§ 3 ZP

Závislá práce může být vykonávána výlučně **v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.** Základními pracovněprávními vztahy jsou **pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.**

Dohoda o provedení práce
Dohoda o pracovní činnosti

System pracovního práva



Pracovněprávní vztahy

pracovněprávní vztahy

individuální

kolektivní

základní

odvozené

pracovní poměr

vztah založený
dohodou o
provedení
práce

vztah založený
dohodou o
pracovní
činnosti

předsmluvní

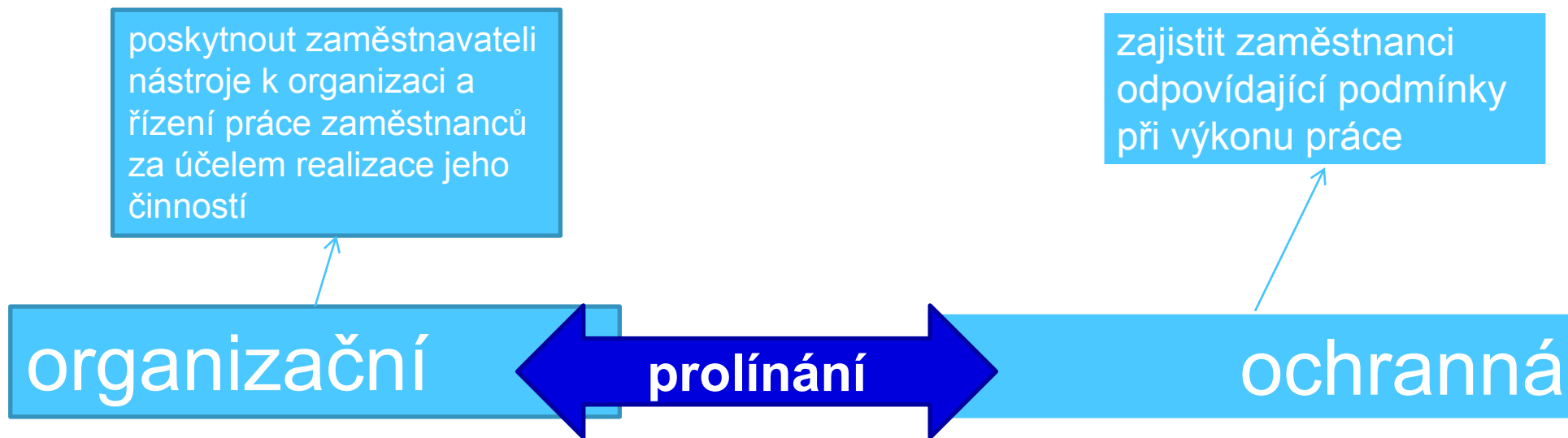
odpovědnostní

kontrolní

na úseku
zaměstnanosti

Funkce pracovního práva

= zaměření právního odvětví na plnění konkrétních trvale vymezených úkolů
= způsob právního působení na vůli a chování subjektů tak, aby bylo dosaženo cílů, které právní úprava sleduje



Jejich konkrétní projevy?

Základní zásady pracovního práva

§ 1a ZP

(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, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, **které chrání veřejný pořádek.**

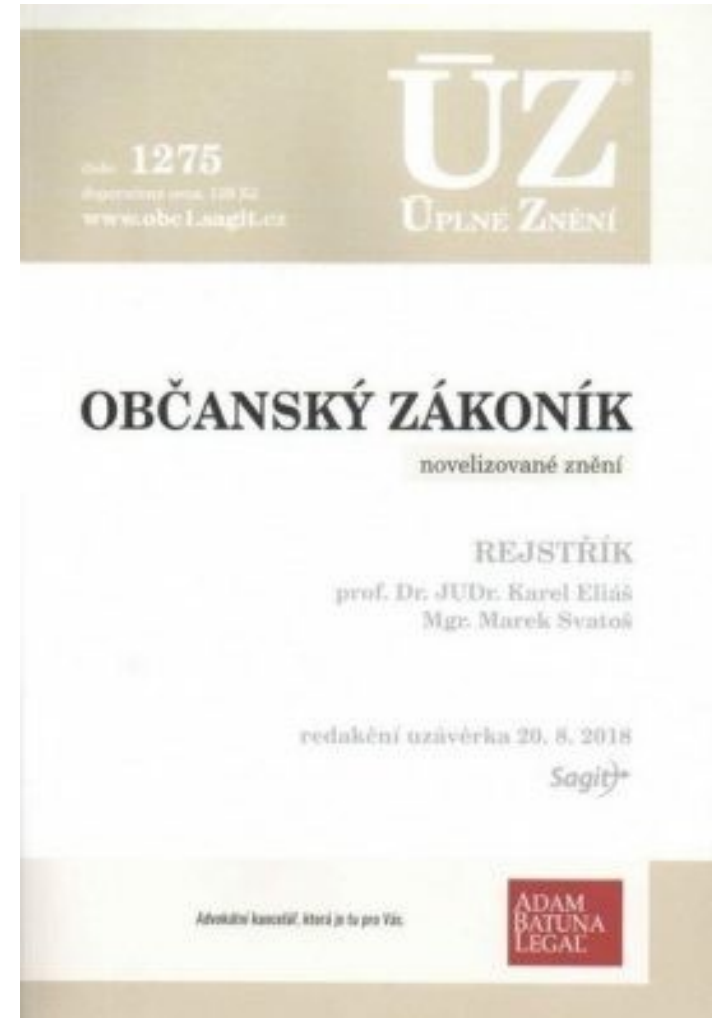
Vztah pracovního práva k dalším právním odvětvím

- ústavní právo
 - LZPS – hospodářská a sociální práva
- občanské právo
 - obecné instituty – právní jednání, počítání času atd.
- právo sociálního zabezpečení
 - pojem sociální zákonodárství
- finanční právo
 - zdanění závislé práce, odvody do pojistných systému atd.
- správní právo
 - vztahy zaměstnanosti, inspekce práce
- trestní právo

Vztah pracovního práva k dalším právním odvětvím

- právo Evropské unie
- mezinárodní právo soukromé
 - pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem
- mezinárodní právo veřejné
- právo duševního vlastnictví
 - zaměstnanecké dílo
- obchodní právo
 - zaměstnanecké akcie
- insolvenční právo
 - ochrana neuspokojených mzdových nároků zaměstnance zaměstnavatele

Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku



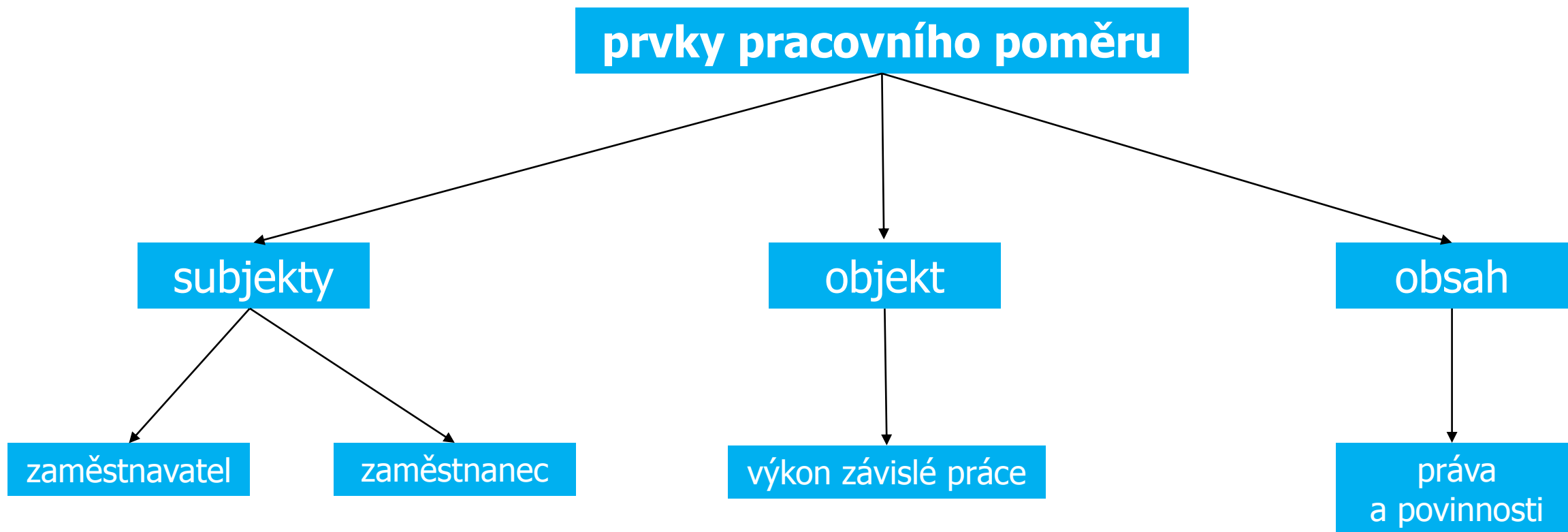
Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku

- zákoník práce - lex specialis
- občanský zákoník - lex generalis
- zákoník práce má **aplikační přednost** před občanským zákoníkem

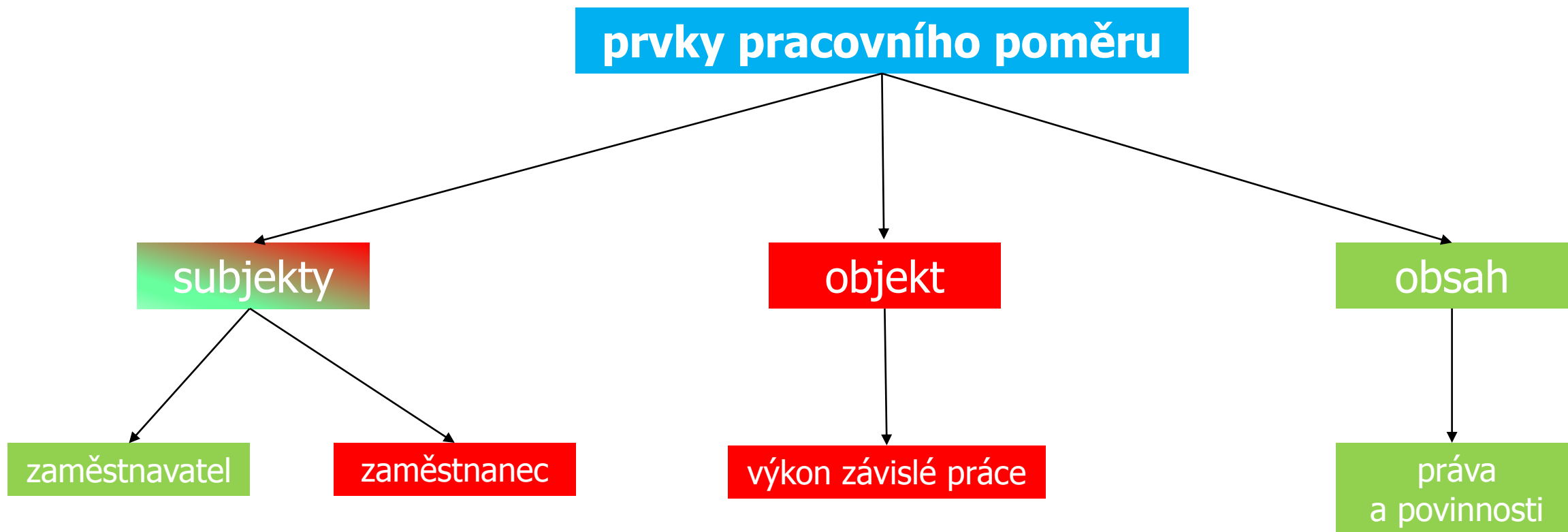
–**princip subsidiarity**

- pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce (§2401 OZ)
- pokud některé záležitosti zákoník práce neupravuje -> příslušná ustanovení občanského zákoníku
 - vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (§ 4 ZP)

Prvky pracovního poměru a jejich změny



Prvky pracovního poměru a jejich změny



Obsah pracovního poměru

- = práva a povinnosti jeho účastníků, tj. zaměstnance a zaměstnavatele
- Základem je **synallagmatický pracovní závazek**
- **Zaměstnanec** – povinnost konat pro zaměstnavatele práci
Zaměstnavatel – právo na to, aby práce pro něj byla konána
- **Zaměstnavatel** – povinnost platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat **Zaměstnanec** – právo na to, aby mu mzda nebo plat byly vyplaceny

Právní osobnost a svéprávnost

–smluvní strany pracovněprávního vztahu

–zaměstnanec

- § 6 ZP „Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

–zaměstnavatel

- § 7 ZP „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

–statusové otázky jsou upraveny **v občanském zákoníku** (princip subsidiarity)

Zaměstnanec

– § 35 OZ

„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.“

– podmínka - 18 let v ZP

- dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování
- dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

Zaměstnavatel

–fyzická osoba

- právní osobnost
 - narození - smrt
- svéprávnost
 - zletilost
 - dříve?

–právnícká osoba

- zápis do veřejného rejstříku
- zástupce
- § 166 odst. 1 OZ „ *Právníckou osobu zastupují její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci; přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti...*“

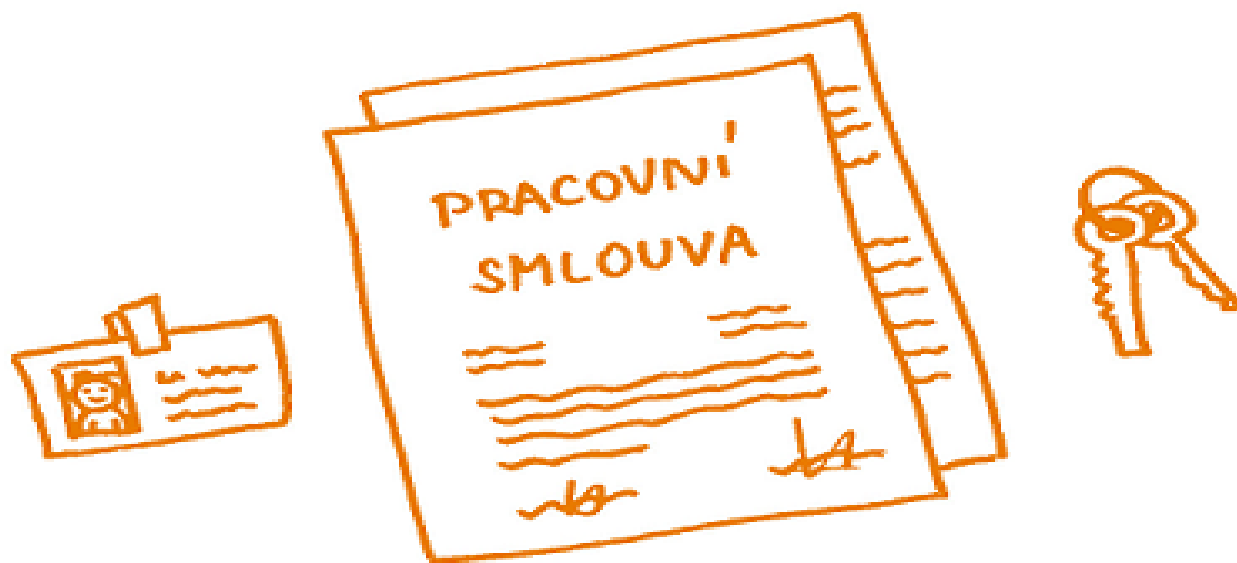
Pracovní poměr

–založení (§ 33 ZP)

- pracovní smlouva
- jmenování
- volba?

–vznik (§ 36 ZP)

- pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo
- dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance



Pracovní smlouva

§ 34 ZP

(2) Pracovní smlouva musí být uzavřena **písemně**.

- Písemný návrh, písemné přijetí, nevyžadují se projevy účastníků na téže listině
- Co když je pracovní smlouva uzavřena ústně?**

§ 20 ZP

Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

NS 21 Cdo 2444/2013

I když zákoník práce požaduje, aby byla pracovní smlouva uzavřena písemně, nespojuje s nedodržením předepsané písemné formy výslovně neplatnost tohoto pracovněprávního úkonu. Platná je proto pracovní smlouva nejen tehdy, byla-li uzavřena písemně, ale i v případě, že byla sjednána ústně, popřípadě jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevit (konkludentně).

Obsah pracovní smlouvy

Obsahové náležitosti

nezbytné
(esenciální)

doplňkové

§ 34 odst. 1 ZP

Nezbytné obsahové náležitosti (§ 34 odst. 1 ZP)

a) **druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat

b) **místo nebo místa výkonu práce**, ve kterých má být práce vykonávána a

c) **den nástupu do práce**

Pracovní smlouva – doplňující náležitosti

ujednání o době
trvání
pracovního
poměru

ujednání o
zkušební době

ujednání o kratší
pracovní době

ujednání mzdová

ujednání o
konkurenční
doložce

ujednání o
možnosti vysílat
zaměstnance na
pracovní cestu

...

Zkušební doba

- lze sjednat (možnost)
- i v souvislosti se jmenováním
- nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance
- nesmí být dodatečně prodlužována, může být zkrácena na základě dohody stran
- prodlužuje se o dobu celodenních překážek v práci a celodenní dovolené
- max. 3 měsíce ode dne vzniku pracovního poměru, resp. max. 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru v případě vedoucích zaměstnanců (§ 11 ZP)
- písemná forma
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 ZP)

Pracovní poměr na dobu (ne)určitou

–trvání pracovního poměru

–§ 39 odst. 1 ZP „*Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.*“

– nevyvratitelná domněnka

–pracovní poměr na dobu určitou

– nejvýše 3 roky

– nejvýše dvě opakování (i prodloužení)

– „*Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.*“



§ 65 odst. 2 ZP

Pokračuje-li zaměstnanec **po uplynutí sjednané doby** (§ 48 odst. 2 ZP) **s vědomím zaměstnavatele** dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

NS 21 Cdo 2080/2001

Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance.

NS 21 Cdo 6014/2016

Závěr o tom, zda fyzická osoba konala pro zaměstnavatele práci s jeho vědomím, se bude v každém jednotlivém případě odvíjet od skutkových zjištění o konkrétních okolnostech, za nichž k výkonu práce došlo (jakým způsobem byl této fyzické osobě umožněn vstup na pracoviště, zda a kdo jí přidělil práci, udělil pracovní pokyny a poskytl pracovní prostředky nezbytné k výkonu práce, zda a jakým způsobem se zapojila do spolupráce s ostatními zaměstnanci nebo jinými fyzickými osobami pracujícími na pracovišti, apod.)

Odměňování

výkon závislé
práce je úplatný
(podmínka
výkonu)

cíl: získat
finanční
prostředky pro
svoji obživu

Čl. 28 LZPS

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

Mzda, plat, odměna - přehled

Plat

- **peněžité plnění** poskytované za vykonanou práci
- „v případech stanovených zákonem“
- **§ 109 odst. 3 ZP**

Mzda

- **peněžité plnění** a **plnění peněžité hodnoty (naturální mzda)** poskytované za vykonanou práci
- „ve všech ostatních případech“
- **§ 109 odst. 2 ZP**

Odměna z dohody

- **peněžité plnění** poskytované za práci vykonanou na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPC)
- u zaměstnavatelů všech typů
- **§ 138 ZP** (viz dále)

Mzda



mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena **před začátkem výkonu práce**, za kterou má tato mzda příslušet

§ 37 odst. 1 písm. f) ZP
– informace o mzdě, splatnosti, termínu výplaty,...

Plat

§ 109 ZP

(3) Plat je **peněžitě plnění** poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- a) stát,
 - b) územní samosprávný celek,
 - c) státní fond,
 - d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
 - e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
 - f) regionální rada regionu soudržnosti,
- s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

zaměstnavatelé
nepodnikatelského typu

prostředky na
odměňování zaměstnanců
jsou **financovány z
veřejných zdrojů =>**
jejich vynakládání je třeba
více regulovat

=> **koncepce právní
úpravy má kogentní
charakter**

Plat

určuje zaměstnavatel podle

zákoníku práce

**nařízení vlády č.
341/2017 Sb., o
platových poměrech
zaměstnanců ve
veřejných službách a
správě**

**nařízení vlády č.
222/2010 Sb., o katalogu
prací ve veřejných
službách a správě, ve
znění pozdějších
předpisů,**

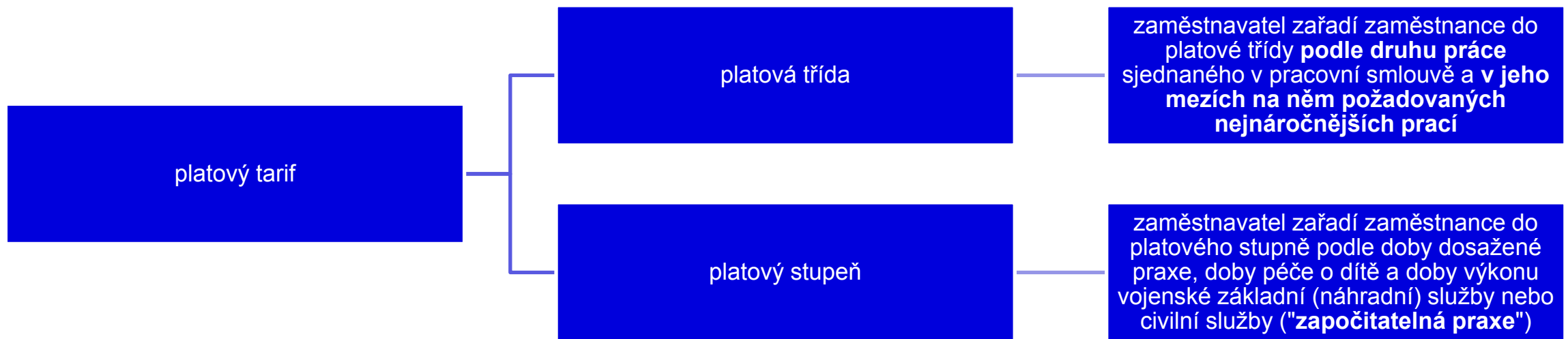
**a v jejich mezích dle
kolektivní smlouvy či
vnitřního předpisu**

Plat

Pojmy:
platový tarif,
platová třída a
platový stupeň.

Plat

- zaměstnanci přísluší **platový tarif** stanovený pro **platovou třídu** a **platový stupeň**, do kterých je **zaměstnavatelem zařazen**



Platový výměr (§ 136 ZP)

zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci **v den nástupu do práce písemný platový výměr**

v něm je povinen uvést údaje

- o platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen
- o platovém stupni, do něhož je zaměstnanec zařazen,
- o výši platového tarifu
- o ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu

termín a místo výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis

v případě **změny** skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci **písemně oznámit** včetně **uvedení důvodů**, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti

musí být zaměstnanci **doručen do vlastních rukou** (§ 334 a násl. ZP)

Rozvázání pracovního poměru

§ 48 odst. 1 ZP

- dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době

Skončení pracovního poměru

§ 48 odst. 2 ZP

- Pracovní poměr **na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.**

Skončení pracovního poměru

§ 48 odst. 3 ZP

- Pracovní poměr **cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti**, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, **končí**
 - a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle **vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu**,
 - b) dnem, kterým nabyl **právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění** z území České republiky,
 - c) uplynutím doby, na kterou **bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci**.

Zánik pracovního poměru

§ 48 odst. 4 ZP

- Pracovní poměr **zaniká smrtí zaměstnance**. Zánik pracovního poměru v případě **smrti zaměstnavatele**, který je fyzickou osobou, **upravuje § 342 odst. 1**.

§ 342 ZP

(1) Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah **zaniká** (§ 48 odst. 4); **to neplatí při pokračování v živnosti**. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) živnostenského zákona nebo pokračování v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele

Rozvázání pracovního poměru

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

- § 66 ZP

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

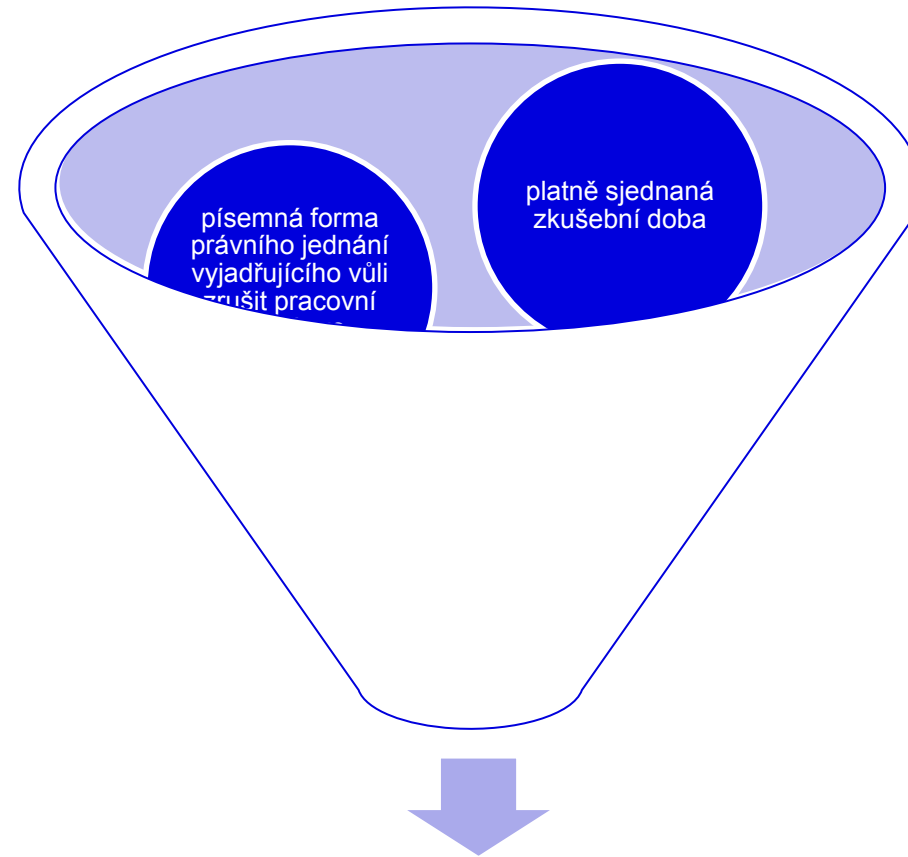
- § 49 ZP

Výpověď

- § 50 a násl. ZP
- ze strany zaměstnance
- ze strany zaměstnavatele

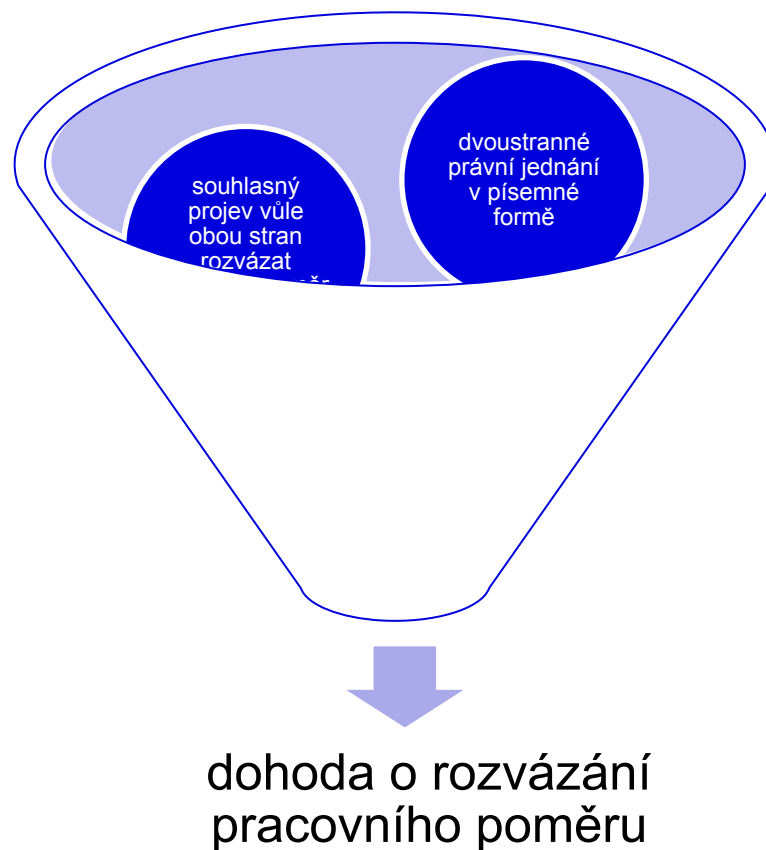
Okamžité zrušení pracovního poměru

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době



zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Dohoda o rozvázání pracovního poměru



Výpověď



jednostranné
právní jednání

**písemně, jinak
se nepřihlíží**

vyjádření vůle
subjektu rozvázat
pracovní poměr
výpovědí

musí být
doručeno druhé
straně (§ 334 a
násl. ZP)

§ 50 ZP

(5) Výpověď může být odvolána pouze **se souhlasem druhé smluvní strany**; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být **písemné**.

Z jakého důvodu?

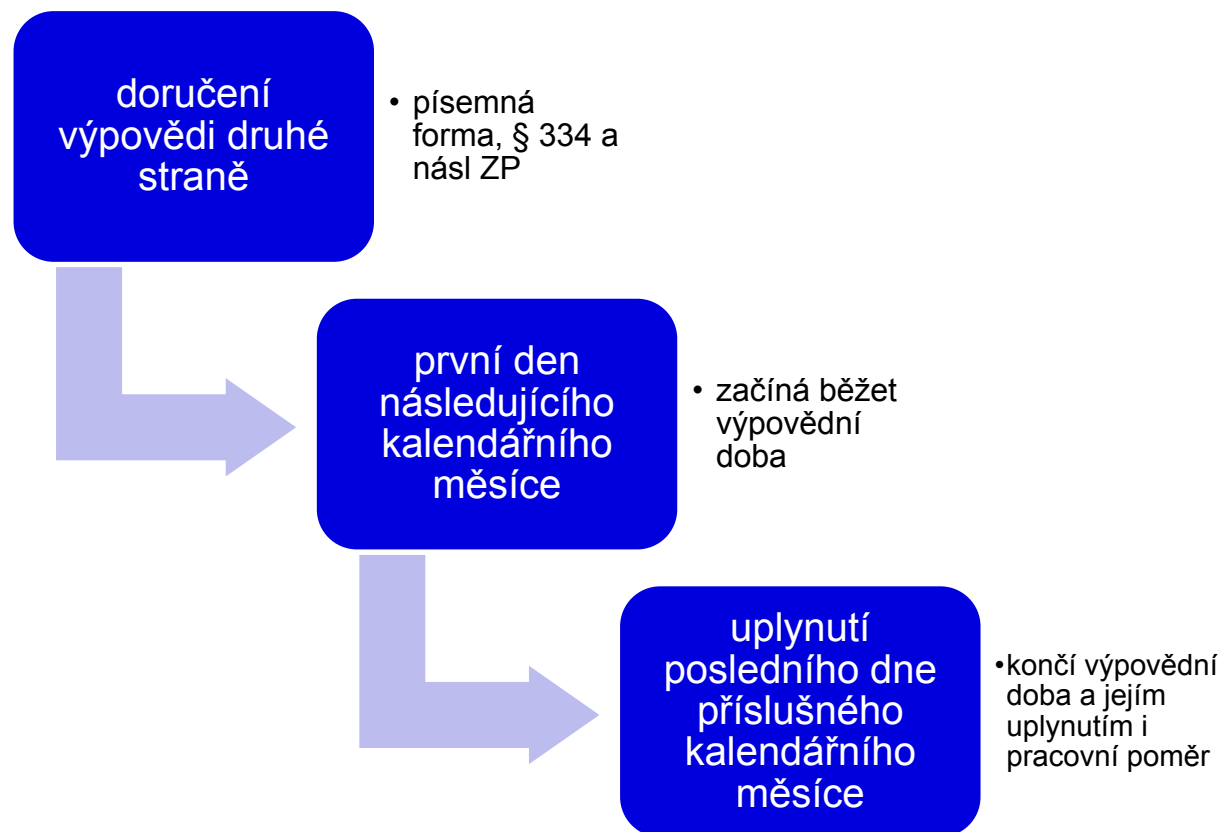
zaměstnanec

- z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (§ 50 odst. 3 ZP)

zaměstnavatel

- pouze z taxativně uvedených důvodů (§ 52 ZP)
- důvod musí **skutkově** vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem (§ 50 odst. 4 ZP)
- důvod nesmí být dodatečně měněn (§ 50 odst. 4 ZP)

Výpovědní doba



Okamžité zrušení pracovního poměru

ze strany **ZAMĚSTNANCE**

písemně, jinak se nepřihlíží

musí být doručeno (§ 337 ZP)

skutkově vymežit důvod (§ 60 ZP), nesmí být dodatečně měněn

ze strany **ZAMĚSTNAVATELE**

písemně, jinak se nepřihlíží

musí být doručeno (§ 334 a násl. ZP)

skutkově vymežit důvod (§ 60 ZP), nesmí být dodatečně měněn

NELZE (§ 55 odst. 2 ZP):

- těhotná zaměstnankyně
- zaměstnankyně na MD
- zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpající RD

Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru – ZAMĚSTNAVATEL

☐ § 55 ZP, výjimečně



§ 55
odst. 1
písm. a)

zaměstnanec je **pravomocně** odsouzen

- pro **úmyslný** trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu **delší než 1 rok**,
- pro **úmyslný** trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu **nejméně 6 měsíců**

§ 55
odst. 1
písm. b)

porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvláště hrubým způsobem**

Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru – ZAMĚSTNANEC

☐ § 56 ZP, výjimečně



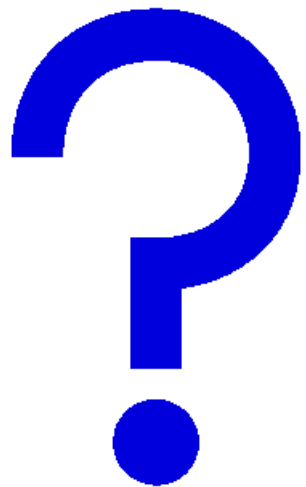
§ 56
odst. 1
písm. a)

Zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, **nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce,**

§ 56
odst. 1
písm. b)

zaměstnavatel zaměstnanci **nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti** (§ 141 odst. 1 ZP)

Otázky? Diskuze...



Děkuji za pozornost!