

# Základy pracovního práva



# Pracovní právo

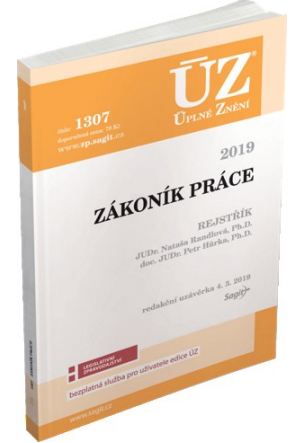
- samostatné právní odvětví
- soubor právních norem, které upravují ucelenou výšeč společenských vztahů – vztahy pracovněprávní
- cca 4 miliónů zaměstnanců
- pojem „práce“
  - cílevědomá lidská činnost, která vede k uspokojování materiálních, sociálních a duchovních potřeb

# 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 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

**normativní část**  
- pramen práva  
- zakládá práva jednotlivým zaměstnancům

**obligační část**  
- zavazuje smluvní strany 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**



# 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**
- Pracovní řád**
  - zvláštní druh vnitřního předpisu
  - rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů

# 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

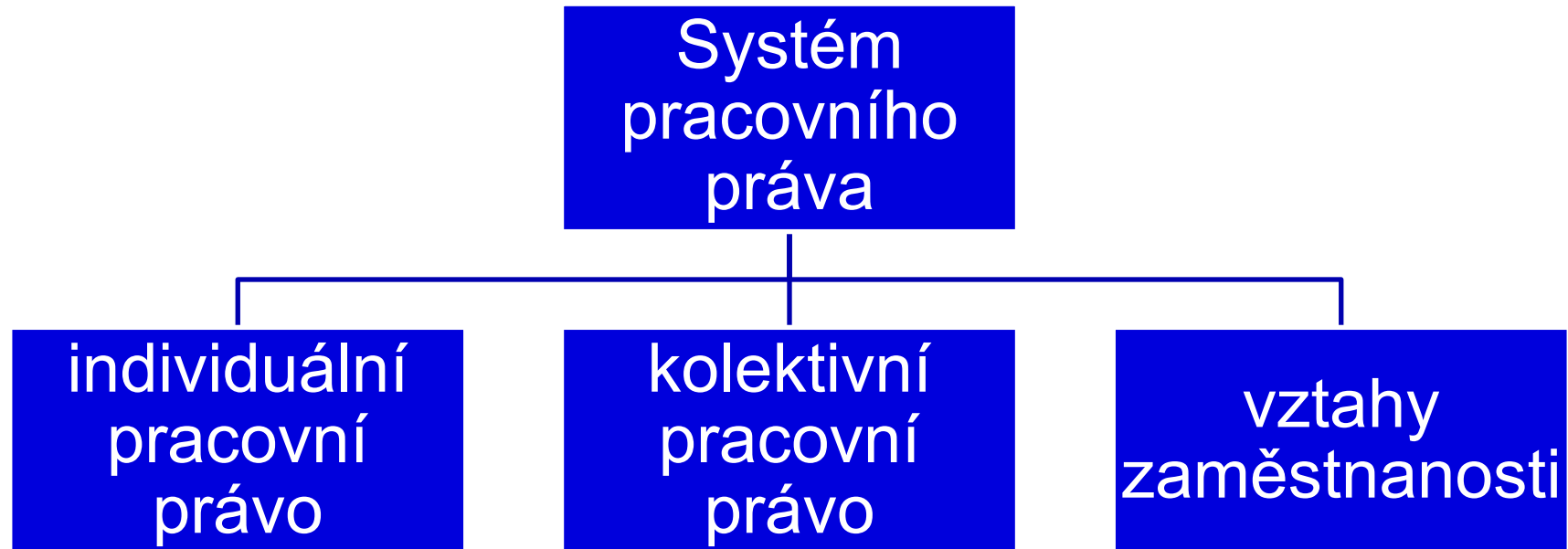


# Zastřetí pracovněprávního vztahu a výkon nelegální práce

- snaží-li se strany založit jiný než pracovněprávní vztah
- § 555 odst. 2 OZ

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

# 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

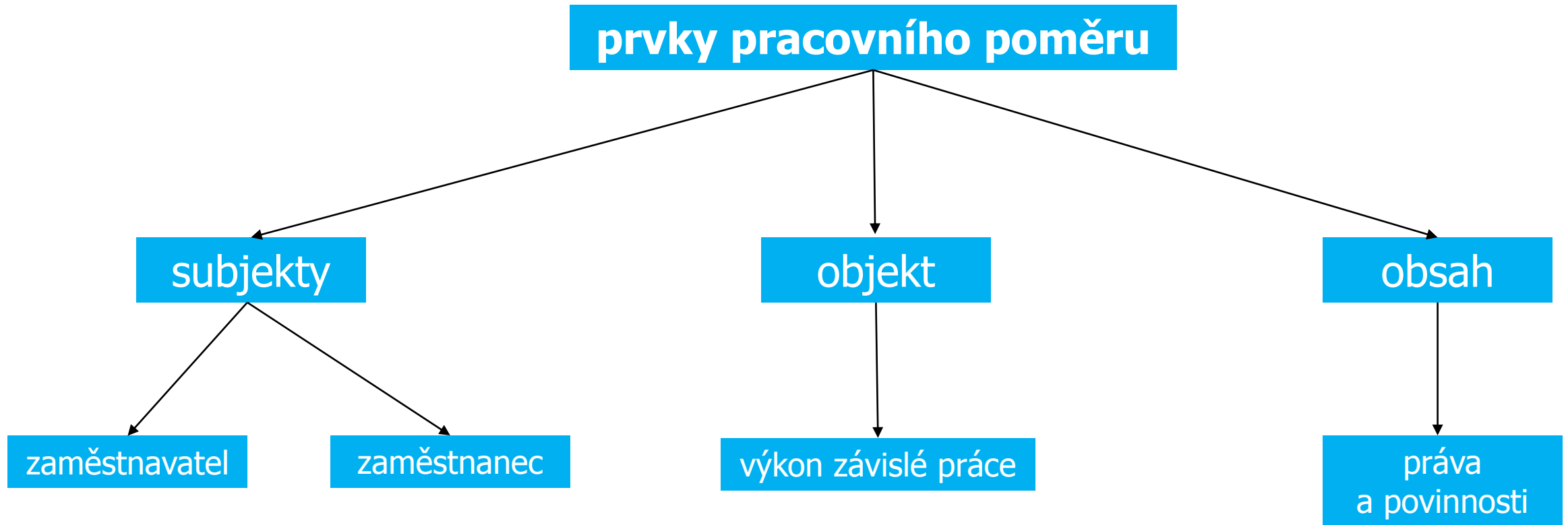
předsmluvní

odpovědnostní

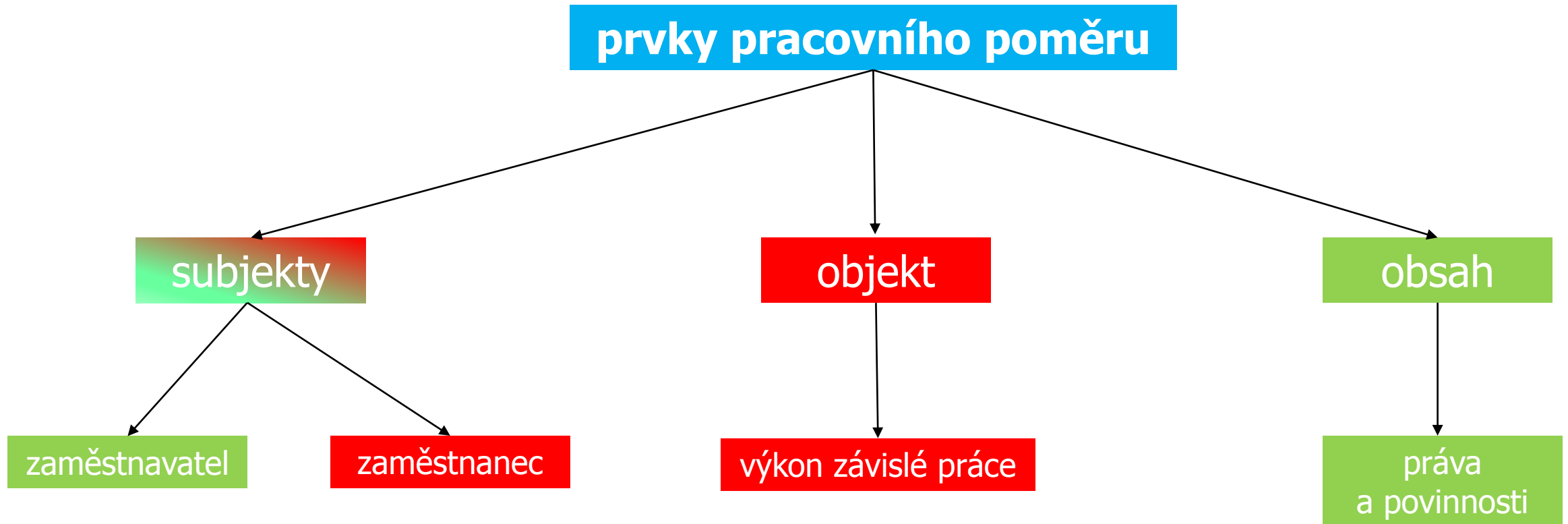
kontrolní

na úseku  
zaměstnanosti

# 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

# Vedoucí zaměstnanec

## □ § 11 ZP

*„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.“*

## □ širší okruh práv a povinností

# 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...*“

# Výdělečná činnost dítěte

## –§ 34 OZ

*„ 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.“*

## –§ 121 a násl. ZoZ

- výkon umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti
- písemná žádost
- krajská pobočka Úřadu práce

## **uchazeč o zaměstnání** (§ 24 a násl. ZoZ)

- fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování **vhodného** zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště
- bydliště na území ČR
- není v pracovněprávním vztahu

## **zájemce o zaměstnání** (§ 22 a násl. ZoZ)

- fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání **kteroukoliv** krajskou pobočku Úřadu práce

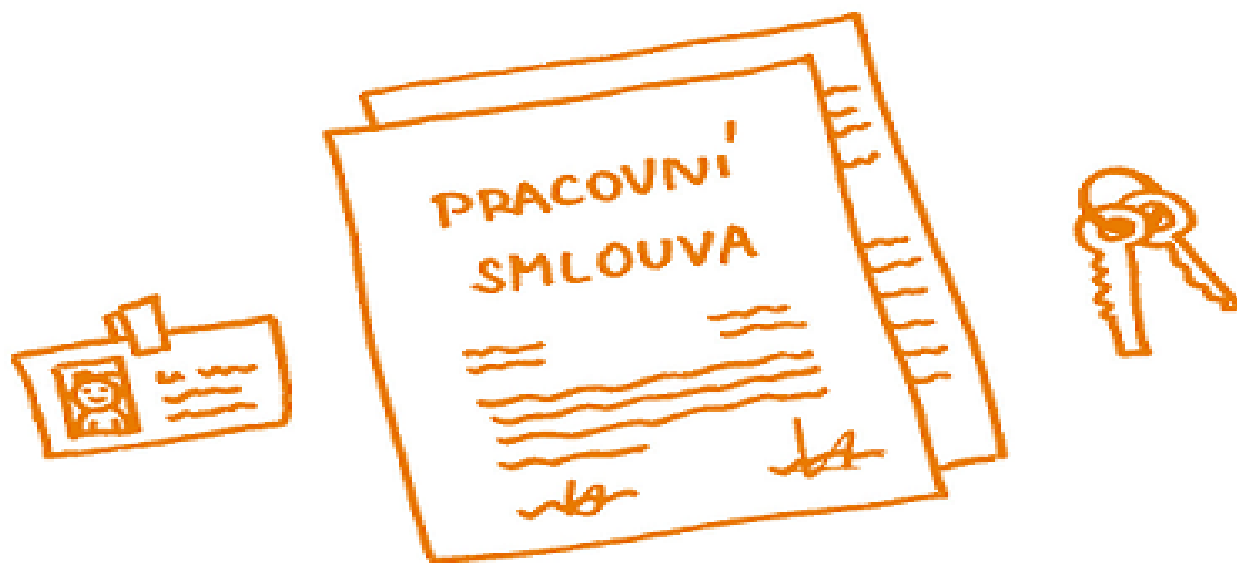
# Pracovní poměr

## –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**

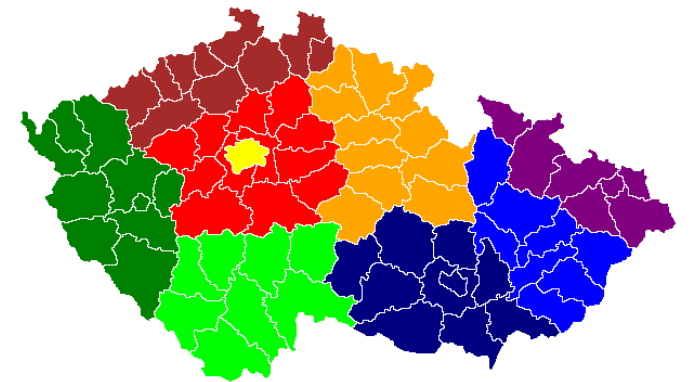
# Druh práce

- Zásadní význam pro věcné vymezení pracovního závazku zaměstnance
- Základ povinnosti zaměstnance konat práci určitého druhu
- Základ práva zaměstnance na to, aby mu zaměstnavatel přiděloval práci sjednaného druhu
- Vymezení práce genericky = určitý okruh stejnorodých činností, nikoliv jako individuální pracovní úkol
- **pracovní náplň**
  - bližší popis pracovních úkolů
  - **zpravidla informativní dokument, kterým zaměstnavatel blíže specifikuje obsah sjednaného druhu práce (musí být v souladu se sjednaným druhem práce)**

# Místo (místa) výkonu práce

= určení, kde bude zaměstnanec práci vykonávat

- Lze stejně jako druh práce sjednat **úzce** (např. adresa sídla zaměstnavatele, konkrétní pracoviště) či **široce** (např. větším územním celkem – kraj, území ČR,...)



# Den nástupu do práce

- zásadní význam pro vznik pracovního poměru

## § 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.

- Nemusí být určen výhradně kalendářním datem, ale i jinou skutečností
  - *Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjistitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne. (srov. i např. [NS 21 Cdo 811/2002](#))*

# Vznik pracovního poměru

Jan Pracovitý (zaměstnanec) a Makáme, s. r. o. (zaměstnavatel) si sjednali jako den nástupu do práce den 25. 9. 2021 (sobota). Jan Pracovitý se na pracoviště dostavil dne 27. 9. 2021 (pondělí), tedy v den, na který měl rozvrženou první směnu. **Kdy (datum) vznikl pracovní poměr Jana Pracovitého? Jaký to má právní význam?**



# 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

...

**Děkuji za pozornost!**