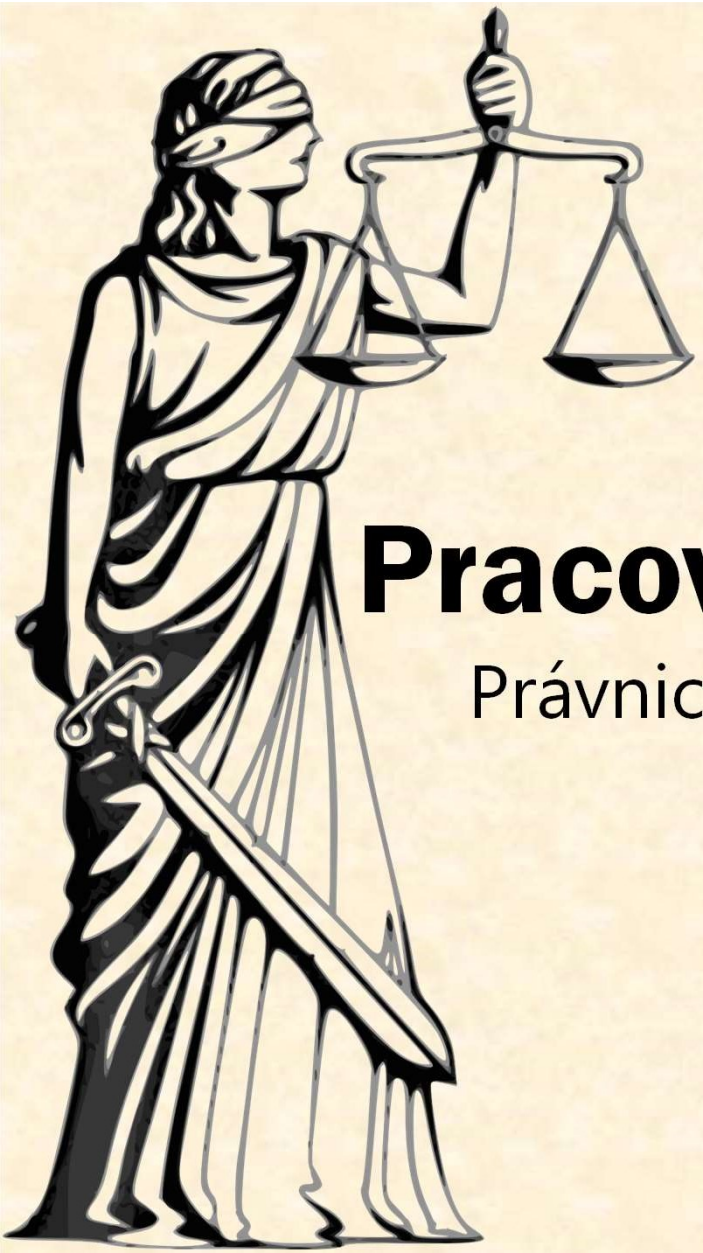
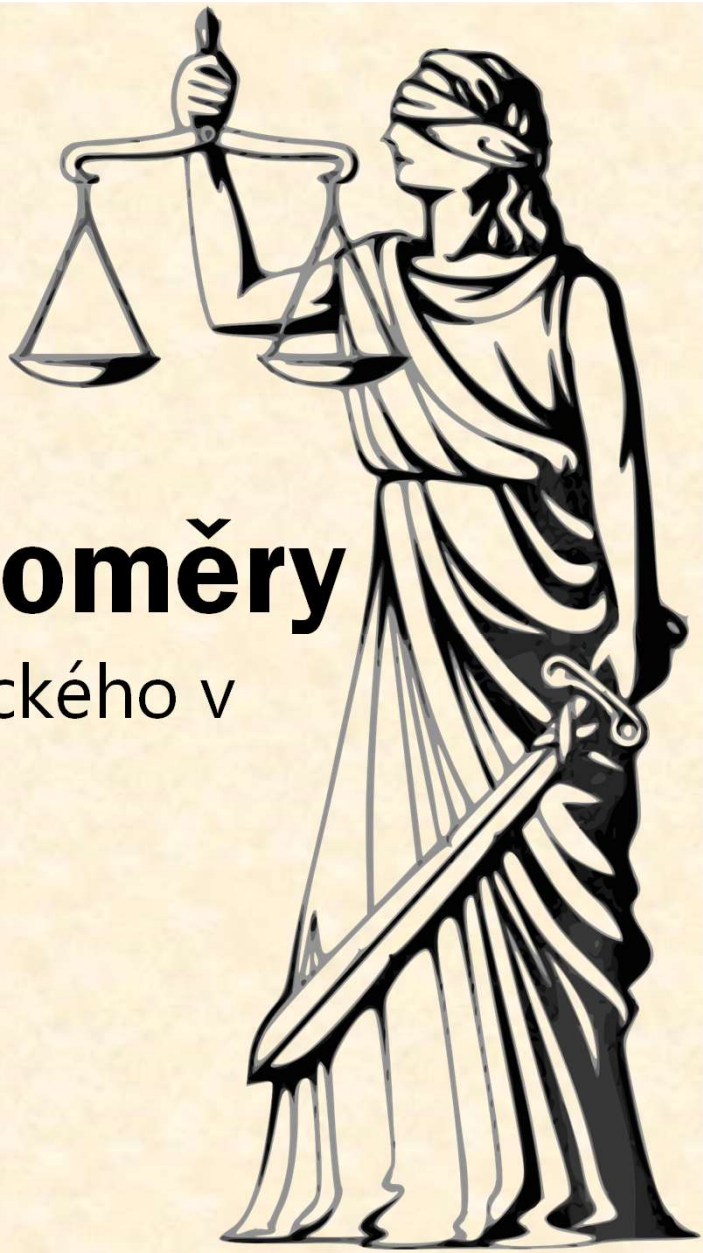


Právnická fakulta



Pracovní a služební poměry

Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci

Mgr. Jan Grepl, 2020

Mgr. Jan Grepl

Honeste vivere, alterum non laedere, suum cuique tribuere (Dig. 1.1.10)

- advokacie
- akademická půda
- přednášková činnost

- jan.grepl01@upol.cz
- www.greplak.cz

© Mgr. Jan Grepl 2020 | grepl@educanova.cz

Pracovní a služební poměry 1

- **Výuka**
  - Přednášky: každý lichý čtvrtek 8:00-9:30
  - Semináře: každý sudý čtvrtek 8:00-9:30
- **Zápočet**
  - Aktivní účast na seminářích (max. 2 povolené absence)
- **Kolokvium**
  - Písemný test

Povinná literatura

- *Zákoník práce 2020. Redakční uzávěrka 20. 7. 2020.* Ostrava: Sagit, 2020, Úplné znění.
- PODRAZIL, Petr; TINTĚRA, Tomáš. *Praktikum pracovního práva*. 1. vydání. Leges: Praha, 2019. 168 s.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. vydání. Aleš Čeněk: Plzeň, 2015. 575 s.
- BEZOUŠKA, Petr, PODRAZIL, Petr, TINTĚRA, Tomáš. *Sbírka klauzurních prací z pracovního práva*. Leges: Praha, 2018. 96 s.
- TINTĚRA, Tomáš, PODRAZIL, Petr, PETR, Pavel. *Základy závazkového práva. 1. díl*. Leges: Praha, 2016. 288 s.

Povinná literatura

Doporučená literatura

- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s.
- KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, 329 s.
- KOTTNAUER, Antonín. Pracovní právo v praxi. *Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, 368 s.
- PICHRT, Jan, KOPECKÝ, Martin, MORÁVEK, Jakub (eds.) *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 336 s.

Prameny právní úpravy

- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „**ObčZ**“ nebo „**NOZ**“)
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**ZP**“)
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „**ZSSl**“)
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „**OSŘ**“)
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „**ZoZ**“)
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen „**ZoIP**“)
- Zákon č. 326/1999Sb., o pobytu cizinců na území ČR (dále jen „**ZPC**“)

www.zakonyprolidi.cz

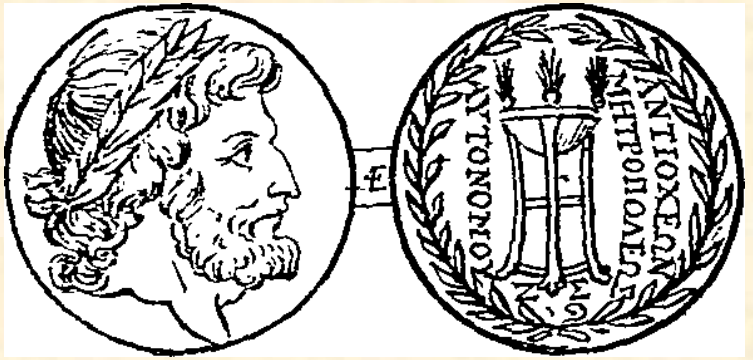
Struktura přednášek

- **24. 9.** Úvod do pracovního práva. Pojetí pracovního práva. Prameny. Zásady pracovního práva
- **8. 10.** Pracovní poměr, jeho charakteristické rysy. Právní postavení zaměstnance a zaměstnavatele v pracovním poměru. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- **22. 10.** Vznik pracovního poměru. Jmenování, pracovní smlouva.
- **5. 11.** Změna pracovního poměru.
- **19. 11.** Skončení pracovního poměru.
- **3. 12**. Pracovní doba. Doby odpočinku. Odměňování.

1) Úvod do pracovního práva

Úvod do systému práva

- Právo veřejné a právo soukromé
  - *„Publicum ius est, quod ad statum rei Romanae spectat, privatum quod ad singulorum utilitatem “*
    - Ulpianus (170 - 228 AD), D 1.4.4.2



  - **Veřejné právo je to, které se týká všech** (Římanů v pojetí státu), **soukromé právo se vztahuje ku prospěchu jednotlivců**

Soukromé právo

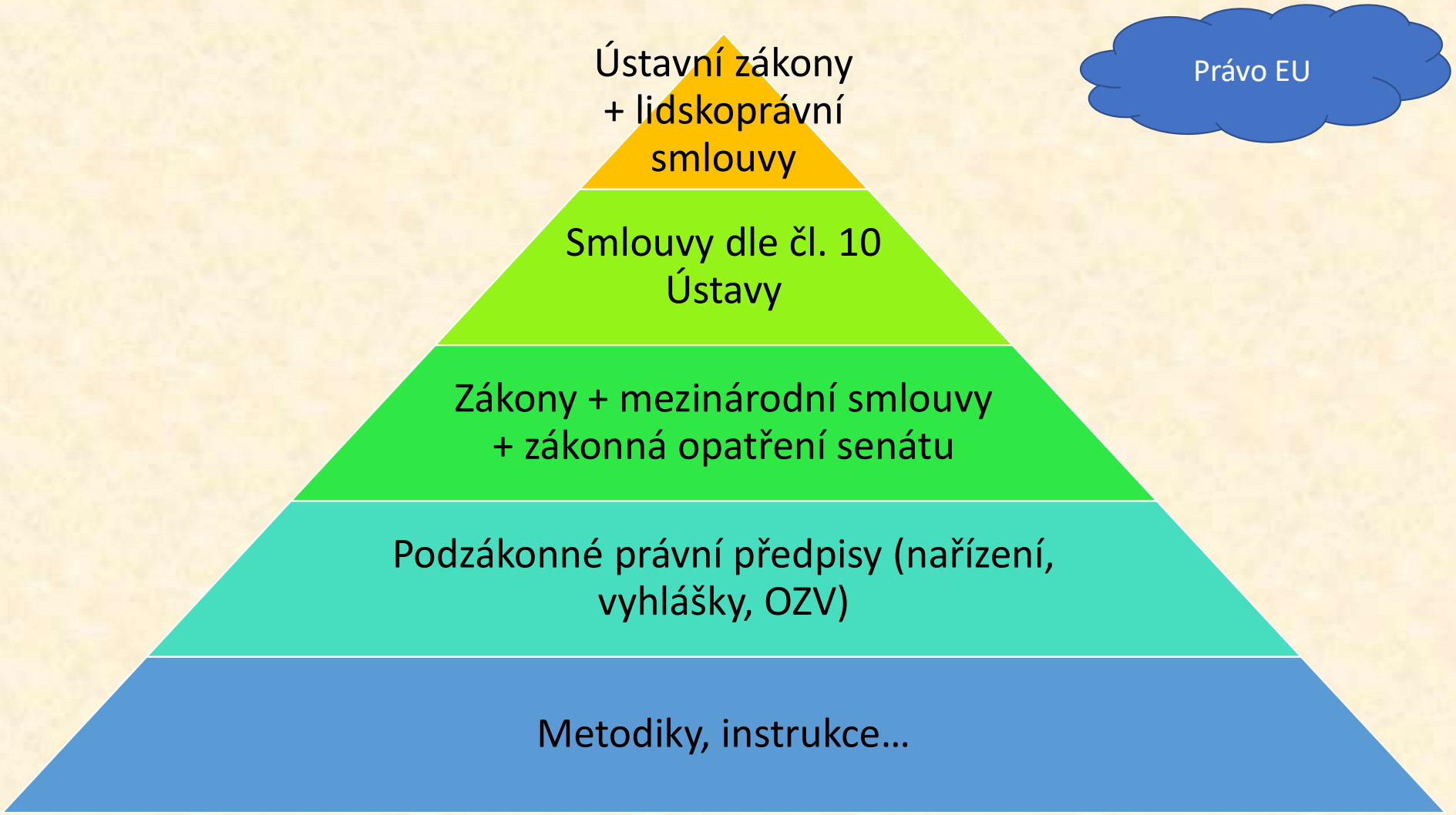
- Občanské právo
- Obchodní právo
- Rodinné právo
- Autorské právo
- Pracovní právo

Veřejné právo

- Ústavní právo
- Trestní právo
- Právo životního prostředí
- Právo civilního procesu
- Správní právo
  - zaměstnanost, BOZP, cizinci…

Soukromé právo

- § 1 odst. 2 občanského zákoníku (zák. č. 89/2012 Sb.)
  - *„Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující* ***dobré mravy, veřejný pořádek*** *nebo* ***právo týkající se postavení osob****, včetně práva na ochranu osobnosti.“*
- § 4a odst. 1 zákoníku práce (zák. č. 262/2006 Sb.)
  - *„Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší,* ***než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné****.“*
  - Odst. 4: *„Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje,* ***nepřihlíží*** *se k tomu.“*


Ústavní zákony
+ lidskoprávní
smlouvy
Smlouvy dle čl. 10
Ústavy
Zákony + mezinárodní smlouvy
+ zákonná opatření senátu
Podzákonné právní předpisy (nařízení,
vyhlášky, OZV)
Metodiky, instrukce…
Právo EU

Právní předpisy

- Ústava ČR, ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb.
- Listina základních práv a svobod, č. 2/1993 Sb.

- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**
- **Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník**

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 326/1999Sb., o pobytu cizinců na území ČR

Prováděcí právní předpisy

- Minimální a zaručená mzda
  - Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.
- Okruh a rozsah „jiných“ důležitých osobních překážek
  - Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.
- Odškodnění bolesti a ZSU pracovním úrazem / NzP
  - Nařízení vlády č. 276/2015 Sb.

Služební a jiné poměry

- **Státní služba**
  - Zákon č. 234/2014 Sb.
- **Pracovní poměr úředníků územně samosprávných celků**
  - Zákon č. 312/2002 Sb.
- **Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů**
  - Zákon č. 361/2003 Sb.
- **Služba vojáků z povolání**
  - Zákon č. 221/1999 Sb.

Předchozí právní úprava

- Zákon č. 65/1966 Sb., zákoník práce
  - *„**Osvobozená lidská práce se stala základním zdrojem rozvoje** naší společnosti a blahobytu všeho lidu. O ni se opírá rozvoj národního hospodářství a rostoucí hmotná a kulturní úroveň všech občanů. **Práce v socialismu vytváří předpoklady pro upevňování souladu zájmů jednotlivce se zájmy společnosti**. “*
- § 188a zákona č. 86/1950 Sb.
  - *„Kdo se živí nekalým způsobem a vyhýbá se poctivé práci, bude potrestán odnětím svobody **na tři měsíce až dvě léta**“*
- § 203 zákona č. 141/1961 Sb.
  - *„Kdo se soustavně vyhýbá poctivé práci a opatřuje si prostředky k obživě prostitucí, hazardní hrou nebo jiným nekalým způsobem, bude potrestán odnětím svobody **až na dvě léta**. “*
    - **V roce 1990 bylo možné uložit trest odnětí svobody až 3 roky**

Pracovní právo

- Právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci (**Zci**) a zaměstnavateli (**Zteli**) → **individuální pracovní právo**
- Pracovní právo dále upravuje:
  - Právní vztahy kolektivní povahy (**kolektivní pracovní právo**)
  - Vztahy vzniknuvší před vznikem pracovněprávních vztahů
  - Některá práva a povinnosti v souvislosti s režimem DPN
  - Zapracovává některé právní předpisy EU

Pracovní právo

- **§ 2 zákoníku 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.

Závislá práce

- **závislou prací je práce, která je vykonávána:**
  a) ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
  b) jménem zaměstnavatele
  c) podle pokynů zaměstnavatele
  d) osobně zaměstnancem
  e) za úplatu
  f) na náklady a odpovědnost zaměstnavatele
  g) v pracovní době
  h) na pracovišti zaměstnavatele, popř. jiném dohodnutém místě

Závislá práce

- **Rozlišení zaměstnance a podnikatele**

Podnikatelem je osoba, která vykonává:

a) **samostatně** *x zaměstnanec*
b) **na vlastní účet a odpovědnost** *x zaměstnanec*
c) výdělečnou činnost
d) živnostenským nebo obdobným způsobem
e) se záměrem činit tak soustavně
f) za účelem dosažení zisku

Závislá práce

- **Práce může být vykonávána**
  - v pracovněprávním vztahu podle pp předpisů, splňuje-li práce znaky tzv. závislé práce
  - mimo pracovněprávní předpisy (formou subdodávky), např. smlouva o dílo, příkazní smlouva
- Závislá práce je předmětem pracovního práva
- Naplňuje-li výkon práce **znaky závislé práce**, **musí** být vykonávána výlučně v **základním pracovněprávním vztahu**
  - Ochrana zaměstnance
  - Daňové důvody

Závislá práce

- Vykonává-li fyzická osoba práci, která vykazuje znaky závislé práce, mimo pracovněprávní vztah, jedná se o **nelegální práci**
- § 5 ZoZ: Pro účely tohoto zákona se rozumí…
  - e) nelegální prací
    - výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah
    - práce vykonávaná cizincem v rozporu s povolením k zaměstnání, bez tohoto povolení, bez povolení k pobytu (je-li vyžadováno)

Závislá práce

- **Nadřízenost a podřízenost**
  - práce je vykonávána způsobem, který určí zaměstnavatel
  - zaměstnanec práci vykonává podle pokynů, které určí zaměstnavatel
  - zaměstnavatel řídí, organizuje a kontroluje práci zaměstnance
  - nízká rozhodovací pravomoc zaměstnance
  - → nerovný vztah x smluvního práva (objednatel x zhotovitel) ➔ objednatel neurčuje způsob provedení díla

Závislá práce

- **Nadřízenost a podřízenost**
  - práce je vykonávána způsobem, který určí zaměstnavatel
  - zaměstnanec práci vykonává podle pokynů, které určí zaměstnavatel
  - zaměstnavatel řídí, organizuje a kontroluje práci zaměstnance
  - nízká rozhodovací pravomoc zaměstnance
  - → nerovný vztah x smluvního práva (objednatel x zhotovitel) ➔ objednatel neurčuje způsob provedení díla
- **Jménem zaměstnavatele**
  - zaměstnanec nikdy nejedná vlastním jménem
  - vůči třetím osobám jedná vždy jménem zaměstnavatele → práva a povinnosti vznikají vždy zaměstnavateli
  - odlišnost od jednání podnikatele (srov. § 420 ObčZ)

© Mgr. Jan Grepl 2020 | grepl@educanova.cz

Závislá práce

- **Pokyny zaměstnavatele**
  - zaměstnanec je zásadně vázán pokyny zaměstnavatele ohledně způsobu výkonu práce
  - zásadně se od nich nemůže odchýlit x odchýlit se může tehdy, ohrozil-li by tím své zdraví či právní předpisy X (§ 2592, § 2594 OZ)
  - drží-li se zaměstnanec pokynů zaměstnavatele je zásadně vyloučena jeho odpovědnost za vzniklou škodu
- **Osobní výkon práce zaměstnancem**
  - zaměstnanec se nemůže dát při výkonu práce zastoupit jinou osobou (Pb. home office?)
  - smrtí zaměstnance zaniká pracovněprávní vztah X (§ 2588, § 2589)

Závislá práce

- **Pokyny zaměstnavatele**
  - zaměstnanec je zásadně vázán pokyny zaměstnavatele ohledně způsobu výkonu práce
  - zásadně se od nich nemůže odchýlit x odchýlit se může tehdy, ohrozil-li by tím své zdraví či právní předpisy X (§ 2592, § 2594 OZ)
  - drží-li se zaměstnanec pokynů zaměstnavatele je zásadně vyloučena jeho odpovědnost za vzniklou škodu
- **Osobní výkon práce zaměstnancem**
  - zaměstnanec se nemůže dát při výkonu práce zastoupit jinou osobou (Pb. home office?)
  - smrtí zaměstnance zaniká pracovněprávní vztah X (§ 2588, § 2589)

Závislá práce

- **Odměna**
  - zaměstnanci náleží za vykonanou práci odměna
  - odměna je závislá na počtu odpracovaných hodin v rámci pracovní doby
  - odměna náleží periodicky za určité období
  - pro její výši je rozhodující odpracovaná doba, nikoliv hodnota výsledné práce
  - z odměny odvádí zaměstnavatel zálohy na daň z příjmů FO, veřejné zdravotní pojištění, příspěvky do systému sociálního zabezpečení
  - zaměstnanec má právo na 4 týdny placené dovolené ročně
  - X **podnikatel** → dostane od objednatele částku před zdaněním, odvod daní + dalších záloh je jeho odpovědností
    - nemá nárok na placenou dovolenou, je lhostejné, zda dílo provádí o víkendu či svátku

Závislá práce

- **Náklady zaměstnavatele**
  - zaměstnanec vždy používá materiál, pracovní pomůcky + předměty náležející zaměstnavateli
  - X (§ 2586) smlouvou o dílo se zhotovitel zavazuje provést na svůj náklad pro objednatele dílo
- **Riziko při výkonu práce**
  - zaměstnanec nikdy neodpovídá třetím osobám za škodu, kterou způsobil při výkonu závislé práce → 3. osobám vždy odpovídá zaměstnavatel
  - zaměstnavatel se následně může hojit na zaměstnanci
  - X (§ 2586) smlouvou o dílo **se zhotovitel zavazuje provést na svůj a nebezpečí** pro objednatele dílo

Závislá práce

- **Pracovní doba**
  - Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.
  - Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.
  - Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.
  - X podnikatel nemá stanovenou pevnou pracovní dobu, je vázán pouze dohodnutým termínem

Závislá práce

- **Pracoviště**
  - zaměstnanec je povinen vykonávat práci na pracovišti Z
  - náklady spojené s údržbou pracoviště nese Z
  - X podnikatel nemusí práci vykonávat na pevně stanoveném místě (výjimka – např. stavby)

Doprovodné rysy závislé práce

- **Pluralita zaměstnavatelů**
  - zaměstnanec vykonává práci zásadně pro jednoho zaměstnavatele
  - podnikatel se soustředí na určitou činnost, jejíž výsledky poskytuje širšímu okruhu zájemců (objednatelů)
- **Zahrnutí do organizační struktury zaměstnavatele**
  - Např. zástupčí oprávnění zaměstnance (srov. § 430/1,2 ObčZ)
- **Veřejnoprávní administrativní zatížení zaměstnavatele**
  - např. § 136 ZoZ: *Právnická nebo fyzická osoba je povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a dokladů, které je povinna uchovávat podle § 102 odst. 3*.

Závislá práce

- **III. ÚS 697/07**
  - Ústavní soud uvedl, že pro posouzení, zda jde o závislou činnost, je rozhodující skutečnost, že posuzovaná činnost nese znaky závislé činnosti ve smyslu uvedeného zákona, nikoli to, jakou právní skutečností byla taková činnost založena.
- **1 Afs 124/2009, 2 Afs 173/2005**
  - Pokud se smluvní strany rozhodnou, v souladu s obecnými principy smluvního práva (smluvní svoboda, dobrá víra, nezneužívání ekonomicky silnějšího postavení apod.) do tohoto smluvního vztahu vstoupit a dojde k jeho skutečné realizaci, nejedná se o právní jednání zastřené. Jinak by tomu ovšem bylo, pokud by žalobce přiměl k uzavření tohoto typu smluv o dílo své smluvní partnery za pomocí ekonomického nátlaku, zneužívaje jejich faktické ekonomické závislosti na nich, a přiměl je tak uzavřít takovou smlouvu, kterou ve skutečnosti neměli zájem uzavřít

Švarcův systém (tzv. Švarcsystém)

- původ → benešovský podnikatel ve stavebnictví Miroslav Švarc
- důvody → socialistický režim neumožňoval, aby FO zaměstnávaly jiné osoby
- nejčastěji spočívá v tom, že OSVČ vykonávají závislou práci pro jiné podnikatele ve formálně jiných vztazích než pracovněprávních
- od roku 1992 Švarc-systém zakázán (novela zákona o zaměstnanosti č. 578/1991 Sb.)
- S účinností ZP zaveden pojem **závislé práce**, zrušen § 13 ZoZ, povinnost konat závislou práci jen v pracovněprávních vztazích
- Zavedení nelegální práce do ZoZ
  - Výkon nelegální práce FO – pokuta do 100.000,- Kč
  - Umožnění výkonu nelegální práce – pokuta do 5.000.000,- Kč (FO) / 10.000.000,- Kč, nejméně však 50.000,- Kč (PO) → srov. § 139/1/c, d, f a § 140/1/c, e ZoZ

Švarcův systém (tzv. Švarcsystém)

- **A) Finanční úspora zaměstnavatele**
  - celkové finanční náklady Z na jednoho z v PP vyjadřuje tzv. superhrurbá mzda
  - superhrubá mzda = součet:
    a) hrubé mzdy zaměstnance,
    b) pojistného na sociální zabezpečení (zahrnuje pojistné na důchodové a nemocenské pojištění)
    c) příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
    d) pojistného na všeobecné zdravotní pojištění
  - zaměstnavatel ušetří rozdíl mezi superhrubou a hrubou mzdou
  - Př. při hrubé mzdě 40.000,- Kč vychází superhrubá mzda 53.520,- Kč

Švarcův systém (tzv. Švarcsystém)

- **B) Pracovněprávní výhody**
  - Zaměstnavatel není povinen z zajišťovat BOZP, není povinen rozvrhovat týdenní pracovní dobu, není povinen platit z za práci přesčas, ve svátky, apod.
  - Zaměstnavatel není natolik omezen jako při skončení PP
- **C) Rizika na straně zaměstnance**
  - nízké odvody na důchodové pojištění → riziko nízké penze
  - invalidita → výše invalidního důchodu je odvislá od výše odvodů pojistného
  - nemocenské pojištění → pro OSVČ je dobrovolné → pokud na odvodech neparticipují ➔ nemohou v případě DPN uplatňovat nárok na dávky nemocenského

Závislá práce mimo pracovní poměr

- **Tzv. Švarcsystém** (vizte výše)
- **Faktický pracovní poměr**
  - O tzv. faktický pracovní poměr se nejedná tehdy, jestliže se účastníci "na základních podmínkách pracovní smlouvy" dohodli "faktickou cestou". Tzv. faktickým pracovním poměrem se rozumí v judikatuře soudů právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci ve smyslu ustanovení § 2 odst.4 a 5 zák. práce), ačkoliv mezi nimi nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovněprávním. Protože nejde o pracovní poměr, neplatí pro něj ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. **21 Cdo 3042/2013**

Závislá práce mimo pracovní poměr

- **Faktický pracovní poměr**
  - Začala-li fyzická osoba pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, avšak v důsledku toho, že pracovní smlouva *nebyla sjednána platně*, zde nebyl právní úkon způsobilý založit pracovní poměr, jedná se o tzv. faktický pracovní poměr. Jestliže však nelze, byť i na jedné straně, **dovodit ani existenci mlčky projevené, ale dané vůle uzavřít pracovní smlouvu** (dohodu), nemůže na základě faktického dočasného přidělování práce vzniknout pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) **faktický vztah**, který lze z tohoto důvodu ukončit jen bezformálně a jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy.

21 Cdo 2029/2009

Flexicurita

- Flexicurita - strategie, konstrukce, postavení zaměstnance v zaměstnání s přihlédnutím k jeho sociálnímu pozadí, snaha skloubit volnost a pružnost při výkonu práce a současně ochranu, stabilitu, jistotu zaměstnání
  - Pružné pracovní právo
  - Štědré sociální zabezpečení
  - Rekvalifikace, vzdělávání zaměstnance
- Řízení jednostranně ze strany Ztele – formou pokynů, příkazů, vnitřních předpisů, nejvíce se to projevuje v pracovní době, dovolené, přidělování práce
- Vzájemná dohoda stran – tou pracovněprávní vztahy začínají, mění se a končí, je základem pro určování mzdy
- Kogentní normy právní úpravy zákoníku práce

© Mgr. Jan Grepl 2020 | grepl@educanova.cz

Flexicurita

- **Projevy security:**
  - zákonný zákaz/příkaz („musí se“, „je povinen“ – kogentní ustanovení)
  - součinnost zástupců zaměstnanců – odborové organizace
  - souhlas zaměstnance (např. s prací přesčas, pracovní cestou…)
  - kontrolní činnost státu (úřad práce, inspekce práce)
  - soudní ochrana
- **Příklady flexibility** (volnost, pružnost, vytváření volného prostoru pro realizaci vůle (zájmů) obou smluvních stran ve vzájemném vztahu, opak security)
  - kratší pracovní doba
  - nerovnoměrné rozvržení pracovní doby
  - pružná pracovní doba
  - pracovní pohotovost
  - konto pracovní doby
  - homeworking
  - teleworking
  - práce mimo pracoviště

Agenturní zaměstnávání

- **§ 43a/8**: Dočasné přidělení je zakázáno použít na agenturní zam.
- **§ 307 a ZP:** Ztel na základě zvláštního povolení dočasně přiděluje svého Zce k výkonu práce k jinému Zteli na základě ujednání v pracovní smlouvě (…)
  - **pracovní vztah**: Agentura ←→ Zec
    - Agentura se zaváže zajistit svému Zci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele
    - Zec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení Zce
  - **dohoda o dočasném přidělení Zce**: Agentura ←→ Uživatel
- **§ 58 a násl. ZoZ**: povolení ke zprostředkování (kauce 500.000,- Kč)

2) Zásady pracovního práva
Postup před vznikem pracovního poměru

Základní zásady pracovního práva

- **Význam**
  - Obecný interpretační a aplikační význam zásad v občanském právu
  - Rozsah přípustnosti limitů subsidiarity aplikovatelnosti občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy
  - Vyjádření hodnot chránících veřejný pořádek (srov. § 1a/2 ZP, § 1/2 ObčZ)
    - Vazba na § 580 a § 588 ObčZ (relativní a absolutní neplatnost právních jednání)
- ZP neobsahuje taxativní výčet zásad!
- Doplnění o zásady občanského práva
  - Pacta sunt servanda, neminem leadere, zákaz zneužití práva…

Základní zásady pracovního práva

- Smysl a účel ustanovení ZP vyjadřují i základní zásady PP vztahů, kterými jsou zejména…
  - …**zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance**
  - …**uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce**
  - …**spravedlivé odměňování zaměstnance**
  - …**řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy Ztele**
  - …**rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace**
- 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.**

Základní zásady pracovního práva

- Autonomie vůle
- Smluvní volnost
- Zásada rovného zacházení
- Zásada zákazu diskriminace
- Uspokojivé a bezpečné podmínky
- Zákaz přenášení rizika z výkonu práce na zaměstnance
- Zásada spravedlivého odměňování
- Zásada informování a projednání, kolektivní zastoupení
- Zvláštní zákonná ochrana postavení Zce (…)

Základní zásady pracovního práva

- **Zákaz diskriminace** (§ 16/2,3,4 ZP)
  - X legitimní cíl na rozdílné zacházení
    - Podstatný požadavek pro nezbytný výkon práce
    - Opatření pro předcházení nebo vyrovnání nevýhod (ADZ)
- Test proporcionality (**Pl. ÚS 4/94**)
  - **Vhodnost** – dosáhne opatření sledovaného cíle?
  - **Potřebnost** – nelze sledovaného cíle dosáhnout lépe?
  - **Poměřování** – závažnosti kolize obou práv.

Diskriminace – příklady

- „Přijmeme servírku na HPP“
- „Do této provozovny přijmeme holičku s ŽL“
- „Přijmeme skladníka s vysokoškolským vzděláním“
- „Přijmeme prodavačku / prodavače se zdravotním postižením“
- „Hledáme důchodkyni na pozici švadleny“

Diskriminace

- **II. ÚS 1609/08**
  - (Stěžovatel) tvrzení opíral především o statistické údaje **propuštěných a přijatých zaměstnanců**, přičemž kladl po celé řízení důraz na to, že ke znevýhodňujícímu zacházení docházelo pouze v úseku řízeném jmenovaným místopředsedou vlády; zde byli nadbytečnými shledáni v **naprosté většině - z 80% - zaměstnanci starší 50 let, a naopak byli přijati z 93% zaměstnanci mladší 28 let**.
  - Obecné soudy se v tomto ohledu nezabývaly důkladně realitou předmětné organizační změny; tedy tím, jaké povahy vůbec byla nově vytvořená pracovní místa, jaká byla jejich pracovní náplň, v čem se tato místa lišila od pozic rušených, například té, kterou zastával stěžovatel. Teprve po učinění takovýchto zjištění bylo možno také posoudit, **zda nově nastavená kvalifikační kritéria potřebná pro získání pozice, resp. setrvání u vedlejšího účastníka, odpovídala skutečné potřebě při plnění daných úkolů.**

Základní zásady pracovního práva

- **Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance**
  - **ObčZ**: rovnost stran, autonomie vůle stran
  - **ZP**: nadřízenost Ztele, podřízenost Zce
  - → **Zec je v pracovněprávních vztazích slabší smluvní stranou, je proto namístě, aby zákon v pracovněprávních vztazích zabezpečoval zákonnou ochranu postavení zaměstnance v jeho prospěch, protože možnost ochrany jeho práva je omezena**
  - Srov. § 4a/1 ZP: *Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být **nižší** nebo **vyšší**, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako **nejméně** nebo **nejvýše přípustné**.*

Základní zásady pracovního práva

- **Uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce**
  - **čl. 28 LZPS**: Zaměstnance mají právo na uspokojivé pracovní podmínky, příslušné podmínky stanoven zvláštní zákon → **zákoník práce**
  - Část pátá ZP → **BOZP**
  - Část desátá ZP → **péče o zaměstnance**
- **Spravedlivé odměňování zaměstnance**
  - § 1792 ObčZ: *Plyne-li ze smlouvy povinnost stran poskytnout a přijmout plnění za úplatu, aniž je ujednána její výše, či způsob, jakým bude tato výše určena, platí, že úplata byla ujednána ve výši obvyklé v době a v místě uzavření smlouvy*
  - ZP: úprava minimální (§ 111 ZP) a zaručené mzdy (§ 112 ZP)

Základní zásady pracovního práva

- **Řádný výkon práce Zcem v souladu s oprávněnými zájmy Ztele**
  - Ztel není oprávněn Zci dávat protiprávní pokyny a vyžadovat po něm, aby se choval v rozporu s právními předpisy (i povolená rychlost na služební cestě)
    - Dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nemůže zasahovat do veřejnoprávních vztahů, narušovat zájem společnosti na tom, aby každý občan v demokratickém právním státě mohl být nápomocen státu při odhalování nedostatků, a v případě potřeby na nedostatky upozornil. **III. ÚS 298/12**
  - Zaměstnanec má být ke svému zaměstnavateli loajální
    - *Odvolací soud rozšířil svou argumentaci a připomněl, že se zaměstnanci dopisem neobrátili jen na vodohospodářské orgány, ale též na další, ryze soukromoprávní subjekty. Vše dávali do souvislosti s údajnou korupcí. Odvolací soud to vyhodnotil jako rozpor s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.* **IV. ÚS 2449/15**

Postup před vznikem pracovního poměru

- Výběr uchazečů o zaměstnání je v gesci Ztele
  - Kvalifikace, nezbytné požadavky, zvláštní schopnosti, požadavky zvl. pr. př.
  - X diskriminace (§ 16 ZP, § 4 ZoZ)
- Ztel smí po uchazečích vyžadovat takové informace, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy
- Ztel je povinen vybraného uchazeče před uzavřením pracovní smlouvy seznámit a poučit o (§ 31 ZP):
  - Právech a povinnostech
  - Pracovních podmínkách a podmínkách odměňování
  - Zvláštní povinnosti vyplývající z právních předpisů

Postup před vznikem pracovního poměru

- Forma, jakou má zaměstnavatel seznámení provést, není zákonem stanovena (srov. § 31 ZP)
- Nesplnění informační povinnosti ze strany zaměstnavatele nezakládá neplatnost pracovní smlouvy
- **21 Cdo 4534/2011**
  - Z ustanovení § 31 zák. práce zaměstnavateli nevyplývá povinnost seznámit zaměstnance s právním řádem jako takovým, s jeho celkovým obsahem bez ohledu na to, zda a kdy (v daném případě téměř po deseti letech) by aplikace příslušných ustanovení přicházela v úvahu

© Mgr. Jan Grepl 2020 | grepl@educanova.cz

Postup před vznikem pracovního poměru

- Při výběru zaměstnance je zaměstnavatel limitován § 4 ZoZ, který zakotvuje zásadu *rovného zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání*
- Údaje, které zaměstnavatel vyžaduje před uzavřením pracovního poměru musí bezprostředně souviset s uzavřením pracovní smlouvy
  - Srov. § 316/4 ZP – sexuální orientace, rodinné a majetkové poměry…

Postup před vznikem pracovních poměrů

- Př. Zaměstnavatel se ptal uchazeček na následující:
  - Na rodinný stav
  - Na to, zda není těhotná
  - Na počet dětí, věk, nemocnost
  - Na to, zda hodlá mít další děti a v jakém horizontu
  - Na povolání manžela a jeho výdělkové poměry
  - Na bezúhonnost uchazečky o zaměstnání
  - Na to, koho bude volit uchazečka v příštích volbách
  - Na to, zda by byla ochotna pracovat za 80 % mzdy mužů na srovnatelném místě

Postup před vznikem pracovního poměru

- Odpověď - § 316/4 ZP: Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od **zaměstnance** informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o
  - a) těhotenství,
  - b) rodinných a majetkových poměrech,
  - **c)** sexuální orientaci,
  - **d)** původu,
  - **e)** členství v odborové organizaci,
  - **f)** členství v politických stranách nebo hnutích,
  - **g)** příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
  - h) trestněprávní bezúhonnosti;
  - to, s výjimkou písmen c), d), e), f) a g), **neplatí**, jestliže je pro to dán **věcný důvod spočívající v povaze práce**, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek **přiměřený**, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Postup před vznikem pracovního poměru

- **Zpracovávání zvláštní kategorie osobních údajů (GDPR)**
  - Zakazuje se zpracování osobních údajů, které vypovídají o rasovém či etnickém původu, politických názorech, náboženském vyznání či filozofickém přesvědčení nebo **členství v odborech**, a zpracování **genetických údajů**, **biometrických údajů** za účelem jedinečné identifikace fyzické osoby a údajů o **zdravotním stavu** či o sexuálním životě nebo sexuální orientaci fyzické osoby.
  - Výjimky čl. 9 odst. 2 GDPR
    - udělený souhlas pro stanovený účel,
    - zpracovávání je nezbytné pro plnění právní povinnosti v oblasti pracovního práva / sociálního zabezpečení…
    - zpracování je nezbytné pro účely preventivního nebo pracovního lékařství, pro posouzení pracovní schopnosti zaměstnance, lékařské diagnostiky…

Postup před vznikem pracovního poměru

- **§ 12/2 ZoZ**: Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se *národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace*, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují *dobrým mravům*, a *osobní údaje*, které neslouží k *plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem*
- **§ 12/2 in fine ZoZ:** *Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje*. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 platí i zde.

Vstupní zdravotní prohlídka

- Vstupní zdravotní prohlídka § 32 ZP
  - Okruh povinných případů – zákon č. 373/2011 Sb., postup dle vyhlášky č. 79/2013 Sb.
  - **Pracovní poměr** → vždy
  - Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr →
    - Riziková činnost vždy
    - Pochybnosti Ztele o zdravotní způsobilosti uchazeče
- Úhrada nákladů na vstupní prohlídku
  - V případě přijetí → Ztel (na Zce nelze přenášet poplatkové povinnosti podle úpravy BOZP)
  - V případě nepřijetí → uchazeč (x dohoda s Ztelem)
- Osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za **zdravotně nezpůsobilou** k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se **nepodrobí** vstupní lékařské prohlídce
- Lékař: pracovní lékařství / všeobecné praktické lékařství

Vstupní zdravotní prohlídka

- § 9 odst. 1 vyhlášky → Pracovnělékařskými prohlídkami, které se provádějí za účelem posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci, jsou:
  - a) vstupní prohlídka,
  - b) prohlídka periodická
  - c) prohlídka mimořádná,
  - d) výstupní lékařská prohlídka a
  - e) lékařská prohlídka po skončení rizikové práce
- Při provádění pracovnělékařských prohlídek jsou zaměstnancům poskytovány edukační a konzultační zdravotní služby.

Vstupní zdravotní prohlídka

- § 10 odst. 1 vyhlášky → **Vstupní prohlídka se provádí za účelem zajištění, aby k výkonu práce v podmínkách s předpokládanou zdravotní náročností nebyla zařazena osoba ucházející se o zaměstnání, jejíž zdravotní způsobilost neodpovídá zařazení k předpokládané práci**.

- (2) Vstupní prohlídka se provádí kromě případů stanovených zákonem též před převedením zaměstnance na jinou práci, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance. Odlišnými podmínkami se rozumí navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden, a to bez ohledu na to, zda změna takových podmínek vede ke změně výsledné kategorie práce.

Vstupní zdravotní prohlídka

- Srov. § 103 odst. 1 písm. a) ZP:
  - Zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.
- § 32 ZP je nutno vykládat ve spojitosti s § 103/1/a ZP!

Postup před vznikem pracovního poměru

- Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi Zcem a Ztelem (§ 33/1 ZP) → **základní způsob**
- Jmenováním na vedoucí pozici v případech stanovených zvláštním předpisem (§ 33/3 ZP)
- Volba jako předpoklad uzavření pracovní smlouvy
- Pracovní smlouva (obligatorně)
  - **Druh práce**
  - **Místo výkonu práce**
  - **Den nástupu do práce**

Postup před vznikem pracovních poměrů

- Vzpomeňte si, co je obsahem Vaší pracovní smlouvy.
- Jaká ujednání byste do pracovní smlouvy zařadili ze strany zaměstnance a zaměstnavatele?
- Co si obecně vybavíte pod pojmem „smlouva“? Musí se jednat o papír s textem a podpisy smluvních stran?