

Pracovní právo – seminární práce

1. Úvod do problematiky

Tématem mé seminární práce je problematika pracovního práva a jeho institutů. V několika nadcházejících kapitolách bych se chtěl zabývat obecnou systematikou a principy pracovního práva i jeho specifickými instituty s ohledem a důrazem na význam právních předpisů Evropské unie v této oblasti.

2. Vymezení pojmu pracovního práva, jeho systém a funkce pracovního práva

V obecné rovině je nutné konstatovat, že pracovní právo upravuje pracovněprávní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Za závislou práci lze přitom považovat výlučně výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Uvedené teoretické vymezení obsahuje několik klíčových pojmů pracovního práva, z nichž jedním z nejvýznamnějších je pojem závislé práce.

Závislá práce má následující specifika:

- ❖ je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance
- ❖ je vykonávána podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem a za odměnu ve formě mzdy, platu
- ❖ je vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele
- ❖ je vykonávána na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost

Základním právním pramenem pracovního práva je zákoník práce, zákon č. 262/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Tento právní předpis je nejenom základním pramenem právní úpravy, ale také upravuje některé další právní vztahy, např. mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi.

Platná právní úprava soukromých pracovněprávních vztahů vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. K odchylné právní úpravě může dojít na základě dispozitivních smluvních ustanovení nebo také formou vnitropodnikových předpisů. Pracovní právo obecně tvoří soubor právních norem, které upravují následující oblasti:

- ❖ **individuální pracovní právo** – upravující pracovněprávní vztahy zaměstnanců a vztahy vznikající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

- ❖ **kolektivní pracovní právo** – upravující právní vztahy mezi zaměstnavateli a subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců, nejčastěji se jedná o odborové organizace nebo rady zaměstnanců, jejich vliv a pozice je v řadě evropských zemí různá
- ❖ **zaměstnanost** – jsou zde regulovány vztahy vznikající při realizaci práva na zaměstnání

Mezi prameny pracovního práva lze přiřadit následující dvě skupiny právních předpisů, a to:

- ❖ **normativní právní akty** – představující ústavní zákony, zákony, nařízení vlády, vyhlášky MPSV
- ❖ **normativní smlouvy** – představující mezinárodní smlouvy upravující sociální práva občanů, kolektivní smlouvy

K vnitrostátním pramenům právní úpravy patří Ústava ČR, zákon č. 1/1993 Sb., dále Listina základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku jako zákon č. 2/1993 Sb. Dále k hlavním pramenům právní úpravy v ČR patří zákoník práce, který je základním kodexem pracovního práva. K dalším zákonům patří zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a také například i nálezy Ústavního soudu České republiky.

Z pohledu mezinárodní právní úpravy patří do této oblasti zejména mezinárodní smlouvy. Mezinárodní smlouvy, které Česká republika ratifikovala a vyhlásila, jsou na území ČR obecně závazné a mají přednost před vnitrostátními zákony. Závaznými prameny mezinárodního práva, tj. mezinárodní smlouvy, jsou:

- ❖ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- ❖ Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- ❖ Evropská sociální charta Rady Evropy

K mezinárodněprávní úpravě řadíme také komunitární prameny pracovního práva. Komunitární právo ve své praxi nepoužívá definici pracovního práva, hovoří o tzv. „sociální politice“. Tato oblast zahrnuje nejenom opatření týkající se pracovního práva, ale obecně sociální politiky a jejich principů. V tomto ohledu jsou významné a relevantní zejména nařízení a směrnice, které jsou realizovány v rámci sekundárního práva Evropské unie.

Za hlavní zásady pracovního práva v rámci ČR lze považovat normy upravené s Listině základních práv a svobod, dále v právních předpisech Evropských společenství, v úmluvách Mezinárodní organizace práce a v zákoníku práce. V souladu s těmito zásadami musí postupovat nejenom platná legislativa, ale také orgány, které aplikují právo, a také subjekty, které se zabývají výkladem práva. Mezi hlavní zásady patří zejména:

- ❖ zásada práva na práci a na svobodnou volbu povolání
- ❖ zásada smluvní volnosti
- ❖ zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace
- ❖ zásada úplatnosti vykonávané práce
- ❖ zásada zákazu zneužívání práv

Z výše uvedených příkladných principů je patrný nejenom tuzemský odkaz, zakotvený v rámci ústavního pořádku ČR, ale také principy a zásady mezinárodněprávní a evropské právní úpravy, jako například zákaz diskriminace, apod.

3. Pracovněprávní vztahy a jejich specifika

Pracovněprávní vztahy upravují základní vztahy mezi určitými subjekty a jejich obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti. Mezi základní pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Odvozenými pracovněprávními vztahy jsou právní vztahy v oblasti zabezpečení práva na zaměstnání, kontrolní vztahy vznikající při kontrole nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odpovědností sankční vztahy.

Subjekty pracovněprávních vztahů jsou osoby, kterým pracovní právo přiznává způsobilost vystupovat v pracovněprávních vztazích svým jménem. Mohou jimi být jak fyzické osoby, tj. zaměstnanec, zaměstnavatel, uchazeč o zaměstnání, tak právnické osoby, tj. zaměstnavatel, odborová organizace, stát. Předpokladem jejich účasti je jejich pracovněprávní subjektivita.

Při bližším vymezení subjektů pracovněprávních vztahů můžeme specifikovat následující charakteristiky:

- ❖ **zaměstnanci** – mohou jimi být pouze fyzické osoby, pracovněprávní způsobilost vzniká dnem, kdy fyzická osoby dosáhne 15 let věku, dohoda o hmotné odpovědnosti může být sjednána až v okamžiku dosažení 18 let věku
- ❖ **zaměstnavatelé** – mohou jimi být jak fyzické, tak právnické osoby, které zaměstnávají fyzické osoby v pracovněprávních vztazích. Z fyzické osoby vzniká způsobilost k právním úkonům dosažením věku 18 let, způsobilost fyzické osoby být zaměstnavatelem se řídí jednotlivými specifickými právními předpisy, které upravují různé druhy podnikání, např. živnostenský zákon. Za právnické osoby jednájí v pracovněprávních vztazích zejména statutární orgány, jiní zaměstnanci nebo zaměstnanci pověřeni nebo zmocnění zaměstnavatelem
- ❖ **odborové organizace** – reprezentuje zájmy zaměstnanců, jedná za zaměstnance a její role je zakotvena jak v zákoníku práce, tak v zákoně o kolektivním vyjednávání a souvisejících právních předpisech, stejně tak v rámci Evropského práva je role odborových organizací velmi významná
- ❖ **stát** – působí zejména na úseku zaměstnanosti a bezpečnosti práce prostřednictvím svých orgánů, kterými jsou například Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, úřady práce, Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce

4. Pracovní poměr a jeho specifika

Pracovní poměr je v praxi nejčastějším pracovněprávním vztahem. Jeho předmětem je specificky vymezená pracovní činnost, kterou se zaměstnanec zavazuje osobně pro zaměstnavatele vykonávat, a to úplatně, tj. za danou mzdu. Obsahem pracovněprávních vztahů jsou vzájemně podmíněná práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance.

Práva a povinnosti zaměstnance jsou v hlavních rysech následující:

- ❖ právo a povinnosti pracovat podle pracovní smlouvy
- ❖ právo dostávat za práci mzdu nebo plat
- ❖ právo na zajištění bezpečných pracovních podmínek
- ❖ povinnosti řídit se při práci pokyny zaměstnavatele
- ❖ právo účastnit se prostřednictvím odborů na rozhodování zaměstnavatele

Práva a povinnosti zaměstnavatele jsou v hlavních rysech následující:

- ❖ právo požadovat výkon práce sjednané v pracovní smlouvě a povinnost poskytovat sjednanou práci
- ❖ povinnost vyplácet za práci mzdu nebo plat
- ❖ povinnost zajistit bezpečné pracovní podmínky
- ❖ právo dávat zaměstnanci pokyny k výkonu práce
- ❖ povinnost spolupracovat ve stanovených případech s odbory

Pracovní poměr obecně může vzniknout na základě tří právních skutečností, které jsou následující:

- ❖ **volba**
- ❖ **jmenování**
- ❖ **uzavření pracovní smlouvy**

Volbou je uzavřen pracovní poměr, v případech, kde to stanoví zvláštní právní předpisy, v případech, kde to stanovují stanovy nebo usnesení příslušných orgánů družstev nebo sdružení občanů. Trvání tohoto pracovního poměru je vymezeno volebním obdobím.

Jmenováním se pracovní poměr zakládá u vedoucích zaměstnanců, kteří jsou jmenováni do funkce nadřízeným orgánem podle zvláštních předpisů nebo jsou jmenováni do funkce zaměstnavatelem.

Pracovní smlouva představuje dvoustranný právní úkon, který spočívá v souhlasném projevu občana, uchazeče o práci a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr. Práva a povinnosti obou stran vycházejí z příslušných ustanovení zákoníku práce, pracovní smlouva je vyhotovována ve dvou stejnopisech, z nichž po jednom stejnopisu obdrží každá ze stran. Platná je i pracovní smlouva sjednaná ústním způsobem, obecně se však v praxi doporučuje vždy sjednání písemnou formou.

K podstatným náležitostem pracovní smlouvy, patří tři kogentní ustanovení, obsažená v zákoníku práce, tato musí být v pracovní smlouvě vždy uvedena, jinak je neplatná, další ujednání mají dispozitivní charakter a smluvní strany se na nich mohou dohodnout.

Podstatné náležitosti pracovní smlouvy jsou následující:

- ❖ **druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán**
- ❖ **místo výkonu práce**
- ❖ **den nástupu do práce**

U dalších náležitostí pracovní smlouvy je dána značná dispozitivní volnost obou smluvních stran. Ovšem důležitým předpokladem je skutečnost, že tato ustanovení nebudou v rozporu s platným právním stavem, vymezeným zákoníkem práce. K významným dalším náležitostem patří zejména konkurenční doložka, doba trvání pracovního poměru, zkušební doba, ujednání o mzdě, ujednání o pracovní době, možnost vyslání na pracovní cestu.

V pracovní smlouvě může také dojít ke změnám. Změnou pracovního poměru se rozumí jednak změna subjektu, a to pouze na straně zaměstnavatele a dále změna obsahu pracovního poměru.

Zákoník práce také vymezuje skutečnosti, na jejichž základě může pracovní poměr zaniknout. K těmto skutečnostem patří: právní události, zejména pak uplynutí sjednané doby a smrt zaměstnance, jednostranný právní úkon, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době nebo právní úkon dvoustranný ve formě dohody.

Rozvázání pracovního poměru musí splňovat zákonné podmínky a obsahovat dané právní náležitosti. Pokud některá z těchto náležitostí chybí, je rozvázání pracovního poměru neplatné a z tohoto plynou i příslušné právní důsledky.

V praxi se většinou jedná o případy, kde je výpovědní důvod nezákonný, výpověď nemá písemnou formu nebo není prokázáno doručení druhému účastníku a výpověď je dána v ochranné době. Zákoník práce vymezuje ochranu jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, a to zejména domáhat se svých případných práv právní formou, resp. soudní cestou.

K dalším typům pracovněprávních vztahů patří také vztahy, které vznikají na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejichž uzavřením nevzniká pracovní poměr. K takovým pracovněprávním vztahům patří dohody o provedené práci a dohody o pracovní činnosti, jejichž obsah a specifika jsou vymezeny zákoníkem práce.