

# PRÁVO PRACOVNÍ

- ❖ upravuje specifické právní vztahy, které vznikají mezi **zaměstnancem a zaměstnavatelem** během práce zaměstnance pro zaměstnavatele za finanční úplatu
- ❖ pracovní právo má několik podoborů:
  - ❖ **individuální pracovní právo** - řeší vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
  - ❖ **kolektivní pracovní právo** - řeší odborové organizace a rady zaměstnanců a jejich vztahy se zaměstnavateli
  - ❖ **úprava zaměstnanosti** - o povinnostech státu v politice zaměstnanosti (státní správa)
- ❖ hlavním cílem pracovního práva je poskytnout právní ochranu zaměstnanci proti zaměstnavateli, jelikož **zaměstnanec je v podřízeném postavení** vůči svému zaměstnavateli.

# PRACOVNÍ PRÁVO

- ❖ pracovní právo má ve vztazích zaměstnance a zaměstnavatele **spoustu odchylek od obecného soukromého práva**
  - ❖ omezena smluvní volnost stran
  - ❖ zaměstnanec a zaměstnavatel mezi sebou nemohou uzavírat jakoukoliv smlouvu
  - ❖ pracovní smlouvou se zakládá vztah podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli
  - ❖ zaměstnavatel může zaměstnanci jednostranně ukládat povinnosti

# PRACOVNÍ PRÁVO - PRAMENY

- ❖ **ústava a listina základních práv a svobod**
  - ❖ zákaz nucených prací, právo na svobodnou volbu povolání, právo na stávku, právo na spravedlivou odměnu atd.
  
- ❖ zákon č. 262/2006 Sb., **zákoník práce** - je jakýmsi kodexem pracovního práva
  
- ❖ **řada dalších zákonů**, např.
  - zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (veřejnoprávní požadavky na bezpečnost práce);
  - zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (sankční předpis při porušení pracovních podmínek);
  - zákon č. 2/1990 Sb., o kolektivním vyjednávání;
  - zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;
  - a celá řada dalších.

# PRÁVO PRACOVNÍ - PRINCIPY

- ❖ několik specifických zásad, které se odlišují od zásad obecného občanského, soukromého práva
- ❖ zásady zakotvené v ústavním pořádku České republiky v rámci tzv. hospodářských a sociálních práv
  - ❖ **právo na práci** – čl. 26 odst. 3 Listiny
  - ❖ **právo na svobodnou volbu povolání** - čl. 26 odst. 1 Listiny
  - ❖ **svoboda práce a zákaz nucené práce** - čl. 9 odst. 1, 2 Listiny
- ❖ **soukromoprávní zásada autonomie vůle**
- ❖ **zásada úplnosti práce**
- ❖ **princip bezpečné a hygienické práce**
- ❖ **zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace**

# OCHRANNÁ FUNKCE PRACOVNÍHO PRÁVA

- ❖ právní úprava chrání slabší stranu smluvního vztahu – zde zaměstnanec
- ❖ příklady:
  - ❖ je limitována odpovědnost zaměstnance za škodu,
  - ❖ je povinností zaměstnavatele chránit zdraví zaměstnance při práci a zajistit bezpečnost práce,
  - ❖ je omezena možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď jen na případy, kdy to zákon povoluje,
  - ❖ je poskytnuta zvláštní ochrana žen, těhotných žen či dětí,
  - ❖ zaměstnavatel je povinen ctít ochranu soukromí svých zaměstnanců,
  - ❖ zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům rovné zacházení a nedopustit se žádné diskriminace
  - ❖ atd.

# PŘÍKLAD DISKRIMINACE - OBTĚŽOVÁNÍ

- ❖ **diskriminace** = rozlišování či upřednostňování mezi mužem a ženou, různými rasami, etniky, podle věku, zdravotního stavu, těhotenství atd.
  - ❖ jakákoliv diskriminace je zakázána
- ❖ **obtěžování** = jednání, které je oprávněně nevíтанé, nevhodné, urážlivé, šikanózní
- ❖ **mobbing** = nejrůznější formy znepríjemňování života na pracovišti, které se pravidelně vyskytují aspoň jednou týdně po dobu 6 měsíců
  - ❖ psychický teror, který se nejčastěji vyskytuje mezi osobami stejného postavení
- ❖ **bossing** = šikany se dopouští nadřízený pracovník na svém podřízeném

# PRACOVNÍ POMĚR - POJEM

- ❖ **pracovní poměr** = základní typ právního vztahu pracovního práva, který vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zpravidla na základě pracovní smlouvy
- ❖ v naprosté většině případů pracovní poměr vzniká **dvoustrannou pracovní smlouvou**
- ❖ v některých případech může pracovní poměr vzniknout tzv. **jmenováním**, což se děje ovšem jen v případech, které jsou zákonem výslovně stanoveny

# PRACOVNÍ SMLOUVA 1

- ❖ **pracovní smlouva** = dvoustranný právní úkon, kterým se zakládá pracovní poměr; nutná písemná forma
- ❖ je třeba ji **uzavřít ještě předtím, než zaměstnanec nastoupí do práce**, nejpozději v den nástupu do práce
- ❖ **tři podstatné náležitosti**
  - ❖ **druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
  - ❖ **místo nebo místa výkonu práce**, ve kterých má být práce vykonávána
  - ❖ **den nástupu** do práce

# PRACOVNÍ SMLOUVA 2

## ❖ Druh práce

vhodné vymežit co nejúžeji a nejpřesněji  
konkrétně doplnit o typy činností, které má zaměstnanec vykonávat

## ❖ Místo výkonu práce

vhodné vymežit co nejúžeji a nejpřesněji

## ❖ Den nástupu do práce

konkrétní datum - může se jednat i o víkend nebo státní svátek

## ❖ Další obsahové náležitosti

výše mzdy

zkušební doba

zda se pracovní smlouva uzavírá na dobu určitou nebo neurčitou

atd.

# PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU ZKUŠEBNÍ DOBA

## **Doba určitá**

- ❖ musí být výslovně uvedena v pracovní smlouvě
  - ❖ konkrétní datum nebo počet dnů nebo uplynutí události
- doba určitá nesmí být delší než dva roky
- ❖ pokud pracovní smlouva neobsahuje žádnou zmínku o době trvání pracovního poměru, pak je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou

## **Zkušební doba**

- ❖ slouží k rozvázání pracovního poměru ze dne na den a bez udání důvodu
- ❖ v prvních třech měsících po vzniku pracovního poměru
- ❖ musí být sjednána písemně

# ZÁKLADNÍ PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE

Pracovní poměr = **souhrn práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance**

## ❖ **povinnosti zaměstnavatele**

přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy  
platit zaměstnanci za vykonanou práci finanční odměnu  
vytvářet podmínky pro výkon pracovní činnosti  
a další povinnosti dle zákona

## ❖ **povinnosti zaměstnance**

konat práci osobně a v požadované kvalitě a kvantitě  
konat práci podle svých znalostí a schopností  
dodržovat stanovenou pracovní dobu  
dodržovat zásady bezpečnosti práce  
plnit pokyny zaměstnavatele  
a další povinnosti dle zákona

# POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE OCHRANA SOUKROMÍ

- ❖ ústavní pořádek - **každá osoba má právo na respekt ke své nedotknutelnosti a k jejímu soukromí**
  - ❖ zaměstnavatel nesmí bez vážného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele žádné z takových práv zaměstnance narušovat (§ 316 zákoníku práce)
- ❖ **zaměstnavatel nemá právo na jisté informace o zaměstnanci - informace** o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, příslušnosti k církvi atd.

# POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

- ❖ **dodržovat všechny povinnosti**, které jsou stanoveny na základě **pracovní smlouvy**, a povinnosti, které **stanoví zákon**
- ❖ **v pracovní době** - pracovat podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených, využívat pracovní dobu k plnění pracovních úkolů, starat se o svěřené prostředky, dodržovat pravidla bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci atd.
- ❖ **mimo pracovní dobu** - dodržovat služební tajemství, chovat se tak, aby nesnižoval důstojnost a pověst profese, někdy nevykonávat práci pro jiného zaměstnavatele atd.

# BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

- ❖ zaměstnavatel musí provést taková opatření, která zajistí bezpečnou a zdraví neohrožující práci (opatření technická, technologická, organizační, logistická aj.)
- ❖ povinnosti mají i zaměstnanci – dodržovat předpisy, pokyny zaměstnavatele, stanovené pracovní postupy, používat ochranné prostředky

# DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

- ❖ pracovní poměr na základě pracovní smlouvy nemusí být vždy výhodný ani pro zaměstnavatele, ani pro zaměstnance zákon umožňuje, aby se práce vykonávala i na základě tzv. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti)
- ❖ dohody mají doplňkový charakter v porovnání s hlavním pracovním poměrem, mají omezenou dobu trvání, jsou omezeny rozsahem vykonávané práce apod.

# DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

- ❖ dohoda se uzavírá na konkrétní úkol nebo na opakující se činnost
- ❖ časová dotace - maximálně 300 hodin v kalendářním roce a pro jednoho zaměstnavatele
- ❖ platí povinnost platit nemocenské, důchodové a zdravotní pojištění, pokud měsíční odměna přesahuje 10.000,- Kč.

# DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

- ❖ uzavírá se v případech, kdy rozsah práce nepřekračuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby
- ❖ zpravidla se dohodou zajišťuje výkon práce, kterou zaměstnavatel nemůže zajistit prostřednictvím zaměstnanců v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou, nebo to pro něj není z jakéhokoliv důvodu výhodné
  - ❖ např. brigády, které přesahují 300 hodin ročně (= není možné uzavřít dohodu o provedení práce)