

ÚVOD DO PRACOVNÍHO PRÁVA

JUDr. Zuzana Vylegalová

Organizace předmětu

- Konzultační hodiny dle předchozí domluvy
- studijní materiály (HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s., prezentace z přednášek)
- způsob zakončení – písemný test

Pracovní právo



Pracovní právo v užším slova smyslu

- INDIVIDUÁLNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY
- § 1 písm. a) ZP
- vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- upraveno v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce

- KOLEKTIVNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY
- § 1 písm. b) ZP
- vztahy mezi zaměstnavatelem (případně sdružením zaměstnavatelů) a zástupci zaměstnanců (odborová organizace a rady zaměstnanců)
- smyslem je úprava pracovních podmínek zaměstnanců
- upraveno částečně v ZP, dále v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Pracovní právo v širším slova smyslu

- PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNANOSTI
- vztahy mezi státem reprezentovaným úřady práce a uchazeči o práci
- otázka, zda se stále jedná o pracovní právo (průniky do práva sociálního zabezpečení, správního práva) -> právo veřejné
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Pojetí pracovního práva, jeho ukotvení v systému práva

- pracovní právo svou povahou řadíme do oblasti práva soukromého
- úzká návaznost na občanský zákoník (§ 4 ZP, § 34, 35, 2401 OZ)
- pracovněprávní vztahy – zvláštní povaha – predominance ochrannářského pojetí postavení zaměstnance
- pro pracovní právo je podstatný osobní dlouhodobý, opakovaný výkon závislé práce za odměnu tj. primárním cílem každého pracovněprávního vztahu je jeho dlouhodobé řádné naplňování (realizace)

Pojetí pracovního práva, jeho ukotvení v systému práva

- subsidiární aplikace OZ s podmínkou! – nutný soulad se základními zásadami pracovního práva
- výklad, aplikace, tvorba pracovněprávních předpisů determinována konfliktem mezi

-
- FLEXIBILITOU + SECURITOU
- FLEXICURITA



Flexibilita v pracovněprávních vztazích

- využívá zásady – co není zakázáno, je dovoleno, zásady autonomie vůle a smluvní volnosti
- jednostranná, dvoustranná flexibilita
- projevy – doplňkové formy zaměstnání, odměňování
- není přímo vyjádřena v zákoně

Securita v pracovněprávních vztazích

- ochranné mechanismy pracovního práva působí erga omnes a proti vůli subjektů, tj. proti jejich vůli
- vyjádření security:
 - a) přímý zákaz, který plyne z jazykového vyjádření ustanovení (zakazuje se práce dětí mladších 15 let)
 - b) nepřímý zákaz (nutno dovodit výkladem) - např. povinnost spolupráce se zástupci zaměstnanců (tj. požadavek schválení určitého jednání druhou stranou – často v kolektivní smlouvě)
- kontrolní činnost státu (inspekce práce) + soudní kontrola
- přílišná securita může být kontraproduktivní (§ 47)

Prameny

NORMATIVNÍ PRAMENY

Ústava

LZPS (čl. 9 odst. 1, čl. 26, a další)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (předmět - § 1)

Zákon č. 309/2006, o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli

**PROVÁDĚCÍ
PŘEDPISY**

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Nařízení vlády 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

Kolektivní smlouvy

- § 4a, § 22 – 29 ZP
- rozsah, v němž může kolektivní smlouva upravovat individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran, je v současné době omezen rámcem daným pracovněprávními předpisy i samotnou povahou některých právních norem v zákoníku práce (normy kogentní povahy)
- X od normativních právních má KS rysy právního jednání, tj. může být postižena neplatností právního jednání

Vnitropodnikové normativní akty

- § 4a, § 305 ZP
- Zaměstnavatel může vnitřním předpisem STANOVIT PRÁVA v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, VÝHODNĚJI, než stanoví tento zákon.
- Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci POVINNOSTI nebo ZKRACOVAL stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, NEPŘIHLÍŽÍ se k tomu.
- KS a VP nejsou ve vztahu nadřízenosti či podřízenosti => akty stejné právní síly, mohou existovat vedle sebe

Vnitropodnikové normativní akty

- původní znění § 305 ZP: U zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, může vnitřní předpis stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. Vnitřní předpis může stanovit práva podle věty první také tehdy, jestliže to na něj bylo kolektivní smlouvou přeneseno. Vnitřní předpis nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

Vnitropodnikové normativní akty

- Nález ÚS (Pl. ÚS 83/06): Omezení možnosti vydávat vnitřní předpisy, resp. vázat vydávání vnitřních předpisů na souhlas odborové organizace vyjádřený v kolektivní smlouvě, je v rozporu s ústavním pořádkem; jde o zásah do základního práva vlastnit majetek podle čl. 11 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a do autonomie vůle účastníka pracovněprávního vztahu (vlastníka). Základní je v této souvislosti maxima, podle které základní právo či svobodu lze omezit pouze v zájmu jiného základního práva či svobody nebo veřejného statku (viz nálezy sp. zn. Pl. ÚS 40/02). V posuzovaném případě není zřejmé, jaké jiné základní právo či svoboda se dostává do kolize s vlastnickým právem zaměstnavatele a s autonomií jeho vůle, aby bylo nutné je takto omezit. Vnitřní předpisy zaměstnavatele musí být totiž podle ustanovení § 305 odst. 2 zákoníku práce v souladu s právními předpisy.

Vnitropodnikové normativní akty

- § 305
- Vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný. Nejde-li o pracovní řád, vydá se vnitřní předpis zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku; vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu.
- Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen X § 301 písm. c) ZP

Vnitropodnikové normativní akty

- § 305
- Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů. Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupný. Zaměstnavatel je povinen uschovat vnitřní předpis po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti.
- **ZÁSADA ZACHOVÁNÍ PRÁVA:** Jestliže zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu právo ze základního pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3, zejména mzdové, platové nebo ostatní právo v pracovněprávních vztazích, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva.

Vnitropodnikové normativní akty – pracovní řád

- § 306
- Pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu; rozvádí ustanovení tohoto zákona, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů.
- Pracovní řád nemůže obsahovat úpravu podle § 305 odst. 1.
- Zaměstnavatelé uvedení v § 303 odst. 1 jsou povinni pracovní řád vydat.

Vnitropodnikové normativní akty – pracovní řád

- § 306
- Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatné => zrušit lze i bez souhlasu
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vydá v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhlášku, kterou stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí -> vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí

Prameny unijního práva

- důraz kladen na požadavek flexicurity
- čl. 45 Smlouvy o fungování EU
- Evropská sociální charta
- Směrnice č. 89/391/ES o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci
- Směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Směrnice č. 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- Směrnice č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání
- Směrnice č. 2008/104/ES a agenturním zaměstnávání
- Směrnice č. 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru
- Směrnice č. 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků

Mezinárodní smlouvy

- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Evropská sociální charta
- Úmluva o placené dovolené
- Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se
- Úmluva o noční práci žen
- Úmluva o noční práci mladistvých
- Úmluva o ochraně mzdy
- Úmluva o odstranění nucené práce
- Úmluva o stanovení minimálních mezd
- a celá řada dalších...