

UNIVERZITA PARDUBICE

Fakulta ekonomicko-správní

Ústav veřejné správy a práva

PRACOVNÍ PRÁVO

VERONIKA NEJEDLÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2009

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Veronika NEJEDLÁ**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Pracovní právo**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :


1. Předmět pracovního práva a vývoj pracovního práva
2. Prameny českého pracovního práva
3. Základní zásady a funkce pracovního práva
4. Pracovněprávní vztahy
5. Pracovní poměr
6. Novela pracovního práva roku 2008
7. Pracovní právo ve veřejné správě

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická


Seznam odborné literatury:

- GALVAS MILAN A KOL., Pracovní právo, Brno, 2004, Doplněk, str. 672, ISBN 1081-284-2004
JOUZA LADISLAV, Průvodce zákoníkem práce po technické novele, Praha, 2008, str. 95
HŮRKA PETR A KOL., Pracovní právo v bodech s příklady, Praha, 2008, ASP-Wolters Kluwer str. 124, ISBN 978-7257-352-2
ZÁKONÍK PRÁCE č. 262/2006
BĚLINA MIROSLAV A KOL., Pracovní právo, Praha, 2007, Beck, str. 539, ISBN 978-80-7179-672-5
JOUZA Ladislav, Nový zákoník práce v praxi, Bulletin advokacie č. 2007/5
JOUZA Ladislav, Jak doručit zaměstnanci výpověď (změny dle nového zákoníku práce), Bulletin advokacie č. 2007/9š
BĚLOHLÁVEK Alexander, Arbitralita pracovněprávních sporů, Bulletin advokacie č. 2007/9
JOUZA Ladislav, Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu, Bulletin advokacie č. 2008/5

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Bc. Karel Rohr
Ústav veřejné správy a práva
Datum zadání bakalářské práce: 25. června 2008
Termín odevzdání bakalářské práce: 1. května 2009


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


prof. PhDr. Karel Lacina, DrSc.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 21. července 2008

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 22. dubna 2009

Veronika Nejedlá

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu své bakalářské práce JUDr. Karlu Rohrovi, za jeho cenné rady a připomínky.

ANOTACE

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou pracovního práva, především novelou zákoníku práce. Nejprve se práce věnuje stručné charakteristice pracovního práva, jeho funkcím a zásadám, pramenům a historickému vývoji daného odvětví. Poté následuje objasnění pojmu pracovněprávní vztahy a část práce je také věnována pracovní smlouvě a pracovním dohodám. V neposlední řadě se tato práce zabývá novelizací zákoníku práce.

KLÍČOVÁ SLOVA

zákoník práce, pracovněprávní vztahy, novelizace zákoníku práce, pracovní poměr

TITLE

Labour law

ANNOTATION

Subject of this bachelor thesis is labour law and in particular amendment of the labour code. In the beginning it contains a brief characteristics of labour law, its functions and principles, sources and historical evolution of the given subject. Subsequently appears in the paper explanation of the term "labour-law relations" and, also, part of the thesis is dedicated to the employment contract and labour agreements. Last but not least the thesis covers the novelization of the labour code.

KEYWORDS

labour code, labour-law relations, novelization of the labour code, employment

OBSAH

| | |
|---|----|
| Úvod | 9 |
| 1 Předmět pracovního práva a vývoj pracovního práva..... | 10 |
| 1.1 Předmět pracovního práva | 10 |
| 1.2 Systém pracovního práva..... | 10 |
| 1.3 Vývoj pracovního práva | 11 |
| 2 Prameny českého pracovního práva | 14 |
| 2.1 Normativní právní akty | 15 |
| 2.2 Kolektivní smlouvy..... | 16 |
| 2.3 Vnitropodnikové právní normy..... | 16 |
| 2.4 Technické normy | 17 |
| 2.5 Dobré mravy..... | 17 |
| 2.6 Mezinárodní smlouvy | 17 |
| 2.7 Nálezy Ústavního soudu | 18 |
| 3 Základní zásady a funkce pracovního práva | 18 |
| 3.1 Zásady pracovního práva | 18 |
| 3.1.1 Zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání | 20 |
| 3.1.2 Zásada svobody práce (zákaz nucené práce) | 20 |
| 3.1.3 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace..... | 21 |
| 3.1.4 Zásada úplatnosti vykonávané práce..... | 22 |
| 3.1.5 Zásada svobody a sdružování se k ochraně hosp. a soc. zájmů | 22 |
| 3.1.6 Zásada bezpečné a hygienické práce..... | 23 |
| 3.2 Funkce pracovního práva | 23 |
| 3.2.1 Ochranná funkce..... | 23 |
| 3.2.2 Organizační funkce | 24 |
| 3.2.3 Výchovná funkce..... | 24 |
| 4 Pracovněprávní vztahy | 24 |
| 4.1 Zásady pracovněprávních vztahů..... | 25 |
| 4.2 Vznik, zánik a obsah pracovněprávních vztahů | 25 |
| 5 Pracovní poměr | 26 |
| 5.1 Vznik pracovního poměru..... | 26 |
| 5.2 Změna pracovního poměru | 26 |
| 5.2.1 Převedení na jinou práci | 27 |
| 5.2.2 Pracovní cesta | 27 |
| 5.3 Skončení pracovního poměru | 28 |
| 5.3.1 Skončení pracovního poměru dohodou | 28 |
| 5.3.2 Skončení pracovního poměru výpovědí | 28 |
| 5.4 Okamžité zrušení pracovního poměru..... | 31 |
| 5.5 Pracovní smlouva..... | 32 |
| 5.6 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr | 32 |
| 5.6.1 Dohoda o pracovní činnosti..... | 33 |
| 5.6.2 Dohoda o provedení práce..... | 34 |
| 6 Novela zákoníku práce | 34 |
| 6.1 Příprava a schválení zákoníku práce | 35 |
| 6.2 Pracovně právní vztahy podle nového zákoníku práce | 36 |
| 6.2.1 Smluvní volnost..... | 37 |
| 6.2.2 Propojení s občanským zákoníkem..... | 37 |
| 6.2.3 Příklad zaměstnání..... | 37 |
| 6.3 Nálezy Ústavního soudu v novém zákoníku práce..... | 38 |
| 6.3.1 Pravomoci odborů | 38 |

| | | |
|---------|--|----|
| 6.3.2 | Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku | 39 |
| 6.3.3 | Smluvní volnost po nálezu Ústavního soudu ČR | 40 |
| 6.3.4 | Faktický pracovní poměr | 40 |
| 6.4 | Novelizace zákoníku práce | 41 |
| 6.4.1 | Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů..... | 41 |
| 6.4.2 | Zákon č. 362/2007 Sb. | 42 |
| 6.4.2.1 | Jmenování zaměstnanců ve veřejné správě..... | 42 |
| 6.4.2.2 | Zkušební doba..... | 42 |
| 6.4.2.3 | Pracovní doba | 43 |
| 6.4.2.4 | Odměňování | 43 |
| 6.4.2.5 | Odstupné | 43 |
| 7 | Služební poměr | 44 |
| 7.1 | Služební zákon..... | 44 |
| 7.2 | Veřejná služba..... | 45 |
| 7.3 | Služební poměr příslušníků ozbrojených sil | 46 |
| 7.4 | Služební poměr státních zaměstnanců | 47 |
| | Závěr | 48 |
| | Použitá literatura..... | 50 |
| | Seznam příloh | 52 |

Úvod

Tématem mé bakalářské práce je pracovní právo. Dané téma jsem si vybrala, protože v oblasti pracovního práva došlo k významné změně, a to ke vzniku nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Zákony se novelizují neustále, ale případ zákoníku práce je významný tím, že byl vytvořen zcela nový zákoník a starý byl zrušen. A to mne zaujalo natolik, že jsem se rozhodla na toto téma napsat svoji bakalářskou práci.

S pracovním právem přicházíme do styku neustále. Již od střední školy jsem chodila na různé brigády, kde jsem pracovala především na dohodu o provedení práce. Od raných let až do důchodu se snad každý z nás s tímto odvětvím práva setkává. Podle mého názoru je důležité znát alespoň jeho základy. Už jenom proto, abychom věděli, na co máme právo, a co je naopak naší povinností v pracovněprávních vztazích.

Samotné pracovní právo je velice obsáhlé, a proto jsem se zaměřila pouze na jeho část. Na úvod se seznámíme s předmětem pracovního práva a jeho prameny. Dále zlehka nakoukneme do historického vývoje daného právního odvětví a seznámíme se s jeho základními zásadami a funkcemi. Poté přejdeme k praktičtější části této práce, a to k osvětlení pojmu pracovní poměr, pracovněprávní vztahy a dále se zaměříme na pracovní smlouvu a pracovní dohody. Zbytek práce již bude věnován novému zákoníku práce a jeho následné novelizaci. A na závěr se ještě seznámíme s pojmem veřejná služba.

1. ledna 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V tutéž chvíli zanikl zákon č. 65/1965, který v České republice upravoval pracovní právo po dobu 41 let. Cílem této práce je seznámit čtenáře se základy pracovního práva, především s novým zákoníkem práce. Osvětlit, proč bylo potřeba vytvořit zcela nový zákoník práce a v čem se nový zákoník práce liší od zákoníku předešlého.

1 Předmět pracovního práva a vývoj pracovního práva

1.1 Předmět pracovního práva

Pracovní právo je právní odvětví, které se vztahuje k určité práci. Nikoliv k práci jako k činnosti, ale ke vztahům mezi subjekty, které vznikají při výkonu práce. Upravuje práva a povinnosti subjektů týkající se výkonu práce a stanovuje právní následky plnění nebo neplnění právních závazků. Pracovní právo tedy je samostatný soubor právních norem, které upravují společenské vztahy, které vznikají při námezdní práci, a vztahy s nimi úzce související.

Hlavním právním předpisem upravujícím pracovní právo je Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. Tento zákon definuje předmět pracovního práva jako právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.¹

Pro pochopení pracovního práva je potřeba si ujasnit, co vlastně znamená pojem práce. Práce je výlučně lidská činnost. Pod pojmem práce rozumíme určitou opakující se činnost. Předmětem není výsledek činnosti. Práce je činnost vykonávaná za účelem dosažení výdělku. Je to činnost, která probíhá pravidelně v určitém čase a prostoru. A především se jedná o závislou činnost, což znamená, že ji vykonáváme pro jinou osobu.²

Předmětem pracovního práva je jen námezdní práce. Což je práce, která je vykonávána v podmínkách podřízenosti a nadřízenosti. Subjekt, který práci organizuje, je zaměstnavatel a subjekt, který práci vykonává, je zaměstnanec. Z toho vyplývá, že předmětem pracovního práva není práce, která je vykonávána výlučně pro pobavení, popřípadě práce v domácnosti, kdy si režim a čas domácích prací organizuje člověk sám. Předmětem pracovního práva také není výdělečná práce osob, které provozují svou činnost samostatně, na vlastní riziko a náklady.³

1.2 Systém pracovního práva

Pracovní právo upravuje vztahy vznikající mezi zaměstnanci a zaměstnavateli jako jednotlivci. Jedná se o tzv. individuální pracovní právo.

¹ Jakubka J. Zákoník práce 2008 s výkladem, 7. vyd., Praha, GRADA, 2008, §1

² Galvas, M. a kol. Pracovní právo, 2. vyd., Brno, Masarykova univerzita a Doplněk, 2004, str. 23

³ Tamtéž, str. 24

Dále také pracovní právo upravuje i vztahy vznikající mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi. To je oblast tzv. kolektivního pracovního práva.

Do pracovního práva dále spadá oblast vztahů vznikajících při realizaci práva na práci. Což jsou vztahy, které slouží k zajišťování a zprostředkování práce, získávání kvalifikace a rekvalifikace. Vztahy, na nichž se podílí i stát prostřednictvím úřadu práce.⁴

Na závěr této kapitoly je ještě potřeba říci, že pracovní právo je součástí práva soukromého, avšak obsahuje i řadu veřejnoprávních norem. Mezi blízka odvětví pracovního práva můžeme zařadit občanské právo a právo sociálního zabezpečení.

1.3 Vývoj pracovního práva

Vznik pracovního práva je spojen s rozvojem pracovních vztahů, které bylo potřeba časem regulovat právem. První dokument, který obsahoval pracovněprávní ustanovení, byl horní zákoník Václava II. *Ius regale montanorum* (dále již pouze jako IRM). Vznikl v letech 1300 – 1305. Byl napsán latinsky. V pozdější době byl přeložen do češtiny. Horní zákoník byl rozdělen do čtyř knih. První kniha vymezuje druhy úřadů a jasně určuje jejich pravomoci. Druhá kniha určuje zásady kutacího práva. Třetí pojednává o propůjčkách dolů. Čtvrtá vymezuje procesní právo. Až do roku 1854 byl IRM základní právní normou upravující pracovněprávní vztahy. V roce 1854 byl definitivně zrušen novým horním zákoníkem.⁵

V 17. století byly vydány robotní patenty. Ty obsahovaly ustanovení o pracovních podmínkách poddaných. První robotní patent, který byl vydán roku 1860 po selském povstání, stanovil robotní povinnosti maximálně na tři dny v týdnu. Toto omezení se však nevztahovalo na sezónní práce. Další robotní patenty již upravovaly i délku pracovní doby.⁶

K výrazné změně došlo v roce 1781, kdy bylo Josefem II. zrušeno nevolnictví. Tím bylo způsobeno určité uvolnění. Důsledkem byl rozvoj průmyslové výroby. Dochází

⁴ Tamtéž, str. 25

⁵ Tamtéž, str. 29

⁶ Tamtéž, str. 32

k rozvoji manufaktur a pracovní podmínky dělníků jsou ponechávány na vůli zaměstnavatelů. Ty začaly být upravovány až na přelomu 18 a 19. století.⁷

První obecnou úpravu pracovních vztahů najdeme v obecném zákoníku občanském. Zde je poprvé upravena námezdní smlouva. Novela roku 1916 rozdělila námezdní smlouvu na služební smlouvu a smlouvu o dílo. Ve služební smlouvě se zaměstnanec zavazuje vykonat pro zaměstnavatele za peněžitou odměnu určitou službu. Ve smlouvě o dílo se zavazuje vykonat určité dílo také za peněžitou odměnu. Obě smlouvy jsou definovány jako smlouvy pracovní.⁸

Začátkem 19. století se začala uplatňovat státní sociální politika. Došlo ke zlepšení pracovních podmínek zavedením zásad bezpečnosti, ochrany zdraví při práci a omezení pracovní doby. Dále byla upravena pravidla pro skončení pracovního poměru.⁹

V 2. polovině 19. století začali platit nové čelední řády. Čeledník měl právo na mzdu. Ta mu musela být vyplácena koncem měsíce. Dále měl právo na stravu a oděv. Pokud chtěl čeledín odejít před koncem smlouvené doby, mohl po něm zaměstnavatel požadovat náhradu škody.¹⁰

Významným předpisem, který byl vydán za Rakouska–Uherska byl zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících. Ten obsahoval právní úpravu služební smlouvy, konkurenčního jednání zaměstnance, odměňování, dovolené a způsobu zániku služebního poměru. Dalším důležitým zákonem, který upravoval právní postavení úředníků, byl zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků.¹¹

Během 1. světové války došlo ke zhoršení postavení zaměstnanců v souvislosti s celkovou neustále se zhoršující ekonomickou situací. Po válce došlo v Československu v oblasti pracovního práva k řadě změn. Československo jako první stát na celém světě uzákonilo zákonem č. 91/1918 Sb. osmihodinovou pracovní

⁷ Tamtéž, str. 33

⁸ Tamtéž, str. 34

⁹ Tamtéž, str. 35

¹⁰ Tamtéž, str. 35

¹¹ Tamtéž, str. 36

dobu. Uzákoněna byla i placená dovolená, která byla roku 1925 rozšířena pro všechny zaměstnance.¹²

Po 1. světové válce se naskytl další problém v podobě masové nezaměstnanosti, která trápila celou Evropu. Proto logicky musela následovat nutná opatření, a to v podobě zákona č. 63/1918 Sb., který zavedl státní podporu pro nezaměstnané a pro demobilizované vojáky. Ti museli zažádat o práci na příslušném úřadě, a pokud jim nebyla poskytnuta vhodná pracovní nabídka, obdrželi potvrzení a díky němu mohli uchazeči nárok na podporu uplatnit. Nárok na podporu neměli všichni zaměstnanci.¹³

V roce 1921 byl uzákoněn gentský systém. Gentský systém přesunul péči o nezaměstnané do rukou odborových organizací. Nárok na podporu se odvíjel od členství v odborové organizaci.¹⁴

V 30. letech 20. století nastaly další hospodářské krize. V jejich důsledku došlo ke zhoršení postavení zaměstnanců. Byly sníženy mzdy a zvýšena nezaměstnanost. Zákonem č. 74/1930 Sb. byl novelizován gentský systém, čímž se postavení nezaměstnaných zlepšilo, a to tím, že byla prodloužena výplata podpory v nezaměstnanosti. Stát se snažil zabránit hromadnému propouštění administrativní cestou. Každé větší propouštění nebo zastavení výroby na delší dobu se muselo hlásit příslušnému okresnímu úřadu.¹⁵

Až do 1. poloviny 20. století trvala rozpolcenost pracovního zákonodárství. Dělí se na dvě velké skupiny norem, a to občanskoprávního a správně právního charakteru, které se navzájem doplňují a prolínají. Tím byla oblast pracovního práva nepřehledná. A proto byl uzákoněn zákon č. 154/1934 Sb., kterým se řídily pracovní poměry zaměstnanců.¹⁶

Po fašistické okupaci Československa byla ponechána v platnosti dřívější legislativní úprava pracovněprávních vztahů doplněna dalšími předpisy, které odpovídaly válečnému stavu. Od roku 1942 byly pracovní síly posílány na práci do Německa.

¹² Tamtéž, str. 36

¹³ Tamtéž, str. 36

¹⁴ Tamtéž, str. 37

¹⁵ Tamtéž, str. 37

¹⁶ Tamtéž, str. 38

Pracovní podmínky se neustále zhoršovaly. Prodloužila se denní pracovní doba na 10 hodin a více. Byla zavedena diskriminační opatření pro židy.¹⁷

Po osvobození Československa nebyly předpisy z doby Protektorátu Čechy a Morava uznány jako součást právního řádu. Pokračovalo se s právními předpisy z dob 1. republiky.

Od roku 1948 bylo pracovní právo postupně předěláno podle socialistických principů. To znamenalo na straně jedné násilné rozmisťování pracovních sil a na straně druhé zlepšování pracovních podmínek.¹⁸

V 60. letech. 20. století tvořilo pracovní právo nepřehledný a do budoucna těžko použitelný komplex právních norem. Proto byl vytvořen a následně schválen zákon č. 65/1965 Sb.¹⁹

Zákoník práce byl vydán roku 1965 s účinností od 1. 1. 1966. Typické znaky právní úpravy dané zákoníkem je jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění. Jednotnost tohoto zákoníku se vyznačuje jeho jednotnou právní úpravou vztahů mezi zaměstnanci a organizacemi. Tento sjednocovací trend byl zdůvodňován typem hospodářského a společenského systému. Podobný vývoj v pracovním právu probíhal i v ostatních socialistických zemích. Komplexnost tohoto zákoníku znamená, že upravuje téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem. Zákoník práce obsahoval převážně kogentní normy, které nedovolují odchylky. Pracovní smlouvy a kolektivní smlouvy měly velice omezené možnosti vlastní úpravy. To mělo za důsledek růst počtu normativních aktů.²⁰

Tento zákoník práce prošel mnoha novelami, ale k zásadní změně došlo až ve 21. století. Od 1. 1. 2007 vstupuje v účinnost nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. Této nové právní úpravě se budeme blíže věnovat v dalších kapitolách.

2 Prameny českého pracovního práva

Prameny práva jsou formální zdroje, ve kterých je právo obsaženo. Nacházíme v nich pravidla chování. Jsou bezprostředním zdrojem pro poznání práva. Jsou to

¹⁷ Tamtéž, str. 38

¹⁸ Tamtéž, str. 38

¹⁹ Tamtéž, str. 39

²⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 2. vyd., Praha, C. H. Beck, 2004, str. 22

pravidla chování vydaná nebo uznaná státem. Jedná se o vynutitelná pravidla chování, jejichž dodržování je garantováno donucovací mocí státu.²¹

Rozlišujeme tyto druhy pramenů pracovního práva:

- normativní právní akty
- kolektivní smlouvy
- vnitropodnikové právní normy
- technické normy
- pravidla slušnosti a občanského soužití
- mezinárodní smlouvy
- nálezy Ústavního soudu ČR

2.1 Normativní právní akty

Normativní právní akty jsou výsledkem normativní činnosti orgánů státu a obsahují pravidla chování obecné povahy, tj. vztahují se vždy na celou skupinu případů stejného druhu a neurčitého počtu. Normativní právní akty mají různou právní sílu podle toho, kdo určitý normativní právní akt přijal.²²

Mezi normativní právní akty patří např.:

- ústava a ústavní zákony
- zákony
- nařízení vlády
- vyhlášky, směrnice, výnosy ministerstev

Celkově nejvýznamnějším pramenem práva jsou ústavní zákony. Za nejdůležitější je považován zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb.), která stanovuje katalog základních lidských práv a svobod. Např. stanovuje, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Také se zabývá hospodářskými, sociálními a kulturními právy. Obsahuje

²¹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo, 2. vyd., Brno, Masarykova univerzita a Doplněk, 2004, str. 40

²² Tamtéž, str. 40

právo na svobodnou volbu povolání, právo na svobodné sdružování, právo na stávkou, právo na spravedlivou odměnu za práci a jiné.²³

Dalšími základními prameny českého pracovního práva jsou:

- Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)
- Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.)
- Zákon o kolektivním vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb.)

Dále existuje ještě mnoho zákonů upravujících problematiku pracovního práva. Je to např. zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zákon č. 309/2006 Sb.) nebo zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (zákon č. 118/2000 Sb.). Ale pro rozsah této bakalářské práce stačí pouze tyto základní prameny českého pracovního práva.

2.2 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouvy jsou druhou nejvýznamnější skupinou pramenů pracovního práva. Kolektivní smlouvy nejsou pramenem práva celé, ale pouze jejich normativní část. To je ta část jejíž ustanovení jsou obecné povahy a upravují celou skupinu právních vztahů.²⁴

Kolektivní smlouva se od normativního právního aktu liší především subjekty a způsobem vzniku. Kolektivní smlouvy jsou souhlasným, dobrovolným projevem dvou subjektů. Subjekty jsou fyzické a právnické osoby.²⁵

Kolektivní smlouvy jsou upraveny zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

2.3 Vnitropodnikové právní normy

Vnitropodnikové právní normy jsou někdy označovány jako lokální prameny pracovního práva. Od normativních právních aktů se liší v orgánech, které mají pravomoc ji přijímat.²⁶

²³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 2. vyd., Praha, C. H. Beck, 2004, str. 54

²⁴ Tamtéž, str. 58

²⁵ Galvas, M. a kol. Pracovní právo, 2. vyd., Brno, Masarykova univerzita a Doplněk, 2004, str. 46

²⁶ Tamtéž, str. 47

Jedná se zejména o pracovní řády, vnitřní mzdové předpisy a podniková pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ty mohou být vydávány jednotlivými zaměstnavateli. Zpravidla po dohodě s příslušnými odborovými orgány.²⁷

2.4 Technické normy

Technické normy jsou považovány za pramen českého pracovního práva pouze v případě, kdy upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví při práci. Technické normy vydané na základě zákona o technické normalizaci nejsou pramenem českého pracovního práva. Samotné technické normy mají pouze doporučující charakter.²⁸

2.5 Dobré mravy

Dobré mravy nemají povahu právních norem. Jedná se o základní pravidla slušnosti a slušného chování. Využívají se především při interpretaci a aplikaci práva. Morální normy musí být aplikovány v případě, kdy to jiná norma právního charakteru přikazuje.²⁹

2.6 Mezinárodní smlouvy

Jedná se o zvláštní pramen pracovního práva. Mezinárodní smlouvy jsou sjednávány mezi státy jako subjekty mezinárodního práva. Nebo jsou výsledkem činnosti mezinárodních organizací. Některé mezinárodní smlouvy mohou mít ve svém obsahu pravidla chování, která stanovují práva a povinnosti vnitrostátních subjektů. Aby tato pravidla chování mohla být považována za prameny vnitrostátního pracovního práva, musí být transformována do vnitrostátního právního řádu.³⁰

Procesem transformace se rozumí činnost, kterou stát svůj závazek plynoucí z uzavřené mezinárodní smlouvy, realizuje ve svém vnitrostátním právním řádu.³¹

²⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 2. vyd., Praha, C. H. Beck, 2004, str. 58

²⁸ Galvas, M. a kol. Pracovní právo, 2. vyd., Brno, Masarykova univerzita a Doplněk, 2004, str. 48

²⁹ Tamtéž, str. 48

³⁰ Tamtéž, str. 49

³¹ Tamtéž, str. 49

2.7 Nálezy Ústavního soudu

Ústavní soud svými nálezy nemůže tvořit právní normy, avšak svými nálezy může zákony zrušit celé nebo pouze jejich jednotlivá ustanovení. A to v případě jsou-li v rozporu s ústavním zákonem.³²

Ústavní soud svými nálezy rozhoduje i v individuálních stížnostech právnických či fyzických osob. V těchto případech se nedotýkají právních norem. Rozhodují pouze v případech, kdy podle jejich názoru jsou pravomocnými rozhodnutími veřejných orgánů v řízení, jehož byly účastníky, nebo jinými zásahy veřejné moci dotčena jejich základní práva a svobody chráněné ústavními zákony.³³

3 Základní zásady a funkce pracovního práva

3.1 Zásady pracovního práva

Každé právní odvětví se řídí určitými obecnými myšlenkami, které vyjadřují v obecné podobě poslání, cíle a úkoly určitého právního odvětví. Pokud máme tyto obecné myšlenky považovat za zásady určitého právního odvětví, tak to musí být právní myšlenky, které se musejí projevovat v normách právních odvětví, ale nejsou právními normami.³⁴

Pod pojmem právní myšlenky chápeme, myšlenky zaměřené na právní úpravu problematiky, která je předmětem příslušného právního odvětví. To že se dané myšlenky musí projevovat v normách právního odvětví, znamená, že každá základní zásada je k nalezení v určitém či v několika právních předpisech. To však neznamená, že by právní zásada byla právní normou. Pouze mají povahu nejobecnějších právních pravidel. Pokud jsou některé základní zásady vyjádřeny přímo v právních normách, jedná se většinou o normy velice obecné. Tato situace může nastat velice ojediněle.³⁵

V současnosti zákonodárce k vyjádření určitých principů používá především tzv. generálních klauzulí. Tento termín je v teorii pracovního práva obecně přijatý, i když je též poněkud nejasný. Označují se jím totiž určité právní předpisy, které s odkazem

³² Tamtéž, str. 50

³³ Tamtéž, str. 51

³⁴ Tamtéž, str. 98

³⁵ Tamtéž, str. 98

na právní a mimoprávní normy dovolují v konkrétní situaci řešit kolizi práva a spravedlnosti.³⁶

Generálním klauzulím jsou velmi podobná tzv. obecná ustanovení. Jde o velmi obecné povinnosti stanovené subjektům právních vztahů.³⁷

Vnitřní struktura práva odpovídá i rozdělení základních zásad. Existují určité základní zásady, které se projevují v právu jako celku a které můžeme nalézt ve všech právních odvětvích. Jde o zásady, jako je humanismus, demokracie, spravedlnost, rovnost občanů před zákonem a další. Ty jsou obsaženy především v Listině základních práv a svobod.³⁸

Pro určení zásad pracovního práva jsou výchozí práva obsažená především v Listině základních práv a svobod. Jedná se především o úpravu smluvní svobody, stejného zacházení a zákazu diskriminace, svobodnou volbu povolání, osobní svobodu, ochranu života a tělesné integrity, ochranu osobních údajů, ochranu rodičovství a rodiny, svobodu sdružování. Sociálními právy pak jsou právo na práci, právo na odměnu za vykonanou práci, právo na odpočinek po vykonané práci, právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, právo zaměstnanců na kolektivní vyjednávání a stávkou a zákaz zneužívání práva. S ohledem na místo, které základní práva zaujímají v systému práva, hovoříme v souvislosti s nimi o ústavních zásadách pracovního práva.³⁹

Kritéria pro třídění zásad pracovního práva jsou velmi různá. Ale některé zásady pracovního práva jsou přijímány obecně. A to jsou:

- Zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání
- Zásada svobody práce (zákaz nucené práce)
- Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace
- Zásada úplatnosti vykonávané práce
- Zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů
- Zásada bezpečné a hygienické práce

Teď se budeme blíže věnovat jednotlivých zásadám.

³⁶ Tamtéž, str. 99

³⁷ Tamtéž, str. 99

³⁸ Tamtéž, str. 99

³⁹ Tamtéž, str. 100

3.1.1 Zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání

Tato zásada je vyjádřena v Listině základních práv a svobod, v čl. 26 odst. 1 a 3. Právo na práci bylo uznáno za základní lidské právo již v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, přijatém Valným shromážděním OSN v roce 1966. Vyjadřuje právo každého člověka na uplatnění vlastních schopností a jejich prostřednictvím na získávání prostředků pro uspokojení svých životních potřeb.⁴⁰

To znamená, že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Dále tato zásada zaručuje právo práci dostat neboli získat zaměstnání u jakéhokoliv zaměstnavatele, právo práci si udržet a právo na ekonomické zabezpečení.⁴¹

Tato zásada je obsažena v zákoně o zaměstnanosti, živnostenském zákoně a v zákoníku práce.

S právem na práci souvisí právo na svobodnou volbu povolání. Určitá povolání vyžadují pro její výkon určitou kvalifikaci. Proto člověk se středoškolským vzděláním se nemůže ucházet a o místo soudce. V tomto případě se však nejedná o omezení svobodné volby povolání. Svobodná volba povolání znamená, že každý má možnost si zvolit určité povolání za předpokladu, že splňuje podmínky stanovené zákonem pro jeho výkon.⁴²

3.1.2 Zásada svobody práce (zákaz nucené práce)

Zásada svobody práce je základní zásada smluvnosti. Někdy se je také nazývána jako zásada smluvní volnosti nebo zásada svobody pracovní smlouvy.

Zásada zákazu nucené práce je vyjádřena v čl. 9 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Výjimky ze všeobecného zákazu nucené práce Listina připouští jen v případech práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím alternativní trest, nahrazující trest odnětí svobody. Zákaz se dále nevztahuje na vojenskou službu a civilní službu a konečně na službu vyžadovanou na základě zákona v případech živelních pohrom, nehod nebo jiného

⁴⁰ Tamtéž, str. 101

⁴¹ Tamtéž, str. 102

⁴² Tamtéž, str. 102

nebezpečí, které ohrožují životy, zdraví nebo majetek a v případech jednání uloženého zákonem na ochranu života a zdraví druhých.⁴³

Nucená práce je dále zakázána pokud je používána jako prostředek k dosažení politických cílů, ekonomických cílů nebo jako prostředek k diskriminaci z důvodu rasy, společenského postavení, národnostní nebo náboženské víry.⁴⁴

Zásada svobody práce je vyjádřena také tím, že pracovněprávní vztah může vzniknout pouze se souhlasem zaměstnance i zaměstnavatele. Avšak svoboda při uzavírání závazkových vztahů je v pracovním právu oproti uzavírání závazkových vztahů v občanském právu, dosti omezená. To především díky různým veřejnoprávním zásahům státu, jako např. zákaz některých prací ženám či mladistvým, omezení délky pracovní doby, určení přestávek v práci atd. Tyto zásahy ze strany státu jsou však nutné s ohledem na zabezpečení minimálních pracovních podmínek, na nichž má stát zájem v zájmu humanizace práce a zajištění reprodukce pracovní síly.⁴⁵

Prolomení zásady Svobody práce se připouští jen v případech, kdy existuje obecný zájem na maximální ochraně určitých skupin zaměstnanců. Zákon pak zpravidla vytváří určitý nátlak na zaměstnavatele, aby tyto skupiny zaměstnanců přednostně zaměstnával. Tak je tomu v případě zaměstnávání osob zdravotně postižených, kde je úprava provedena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. I zde je nátlak na zaměstnávání osob, není stanovena kontrakční povinnost zaměstnavatele ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci.⁴⁶

3.1.3 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace

Zákaz diskriminace je stanoven Listinou základních práv a svobod čl. 3. Česká republika je v oblasti diskriminace vázána mezinárodními úmluvami.

Jde především o Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace (zákon č. 95/1974 Sb.), která zavazuje Českou republiku nejen k zákazu a odstranění rasové diskriminace v oblasti politické, hospodářské, sociální, kulturní, ale

⁴³ Tamtéž, str. 103

⁴⁴ Tamtéž, str. 103

⁴⁵ Tamtéž, str. 103

⁴⁶ Tamtéž, str. 104

také k zajištění účinné ochrany pro oběti diskriminačního jednání prostřednictvím vnitrostátních soudů nebo jiných orgánů.⁴⁷

Česká republika také přijala Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen (zákon č. 62/1978 Sb.). Přijetím této úmluvy jsme se zavázali provádět politiku odstranění diskriminace žen a přijmout příslušná legislativní a jiná opatření, zavést právní ochranu žen na rovném základě s muži.⁴⁸

Dále diskriminaci zakazuje Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (zákon č. 120/1976 Sb.). V neposlední řadě nesmíme zapomenout na Úmluvu o právech dítěte (zákon č. 104/1991).⁴⁹

V zákonech ČR v oblasti pracovněprávní je zákaz diskriminace upraven v zákoníku práce, v zákoně o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004), v zákoně o mzdě (zákon č. 1/1992 Sb.) a v zákoně o platu (zákon č. 143/1992 Sb.).⁵⁰

3.1.4 Zásada úplatnosti vykonávané práce

Tato zásada je obsažena článku 28 Listiny základních práv a svobod. Vyjadřuje skutečnost, že práce v pracovněprávním vztahu je vždy odměněna. Z toho vyplývá, že zaměstnanec má právo na spravedlivou odměnu za práci. Avšak pojem „spravedlivá odměna“ je poněkud zavádějící. A proto byla stanovena minimální mzda, která ustanovuje minimální výši „spravedlivé odměny“.⁵¹

3.1.5 Zásada svobody a sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů

Tato zásada vyjadřuje právo na vytváření odborových organizací. Dále i právo vytvářet jiná sdružení jako např. svazy zaměstnavatelů. Tato zásada je obsažena v článku 27 Listiny základních práv a svobod.

⁴⁷ Tamtéž str. 104

⁴⁸ Tamtéž, str. 104

⁴⁹ Tamtéž, str. 105

⁵⁰ Tamtéž, str. 105

⁵¹ Tamtéž, str. 111

Odborové organizace jsou vytvářeny jako dobrovolná zájmová sdružení zaměstnanců, jejichž cílem je ochrana zájmů zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Jejich prostřednictvím se realizuje i právo na informace a projednání.⁵²

3.1.6 Zásada bezpečné a hygienické práce

Zaměstnavatel je povinen vytvářet takové pracovní podmínky, aby neohrožovaly životy a zdraví zaměstnanců. Veškerá zařízení, stroje a nástroje musí být před zavedením do provozu posuzovány z hlediska bezpečnosti práce.⁵³

3.2 Funkce pracovního práva

V této kapitole se budeme věnovat funkcím pracovního práva. V pracovním právu a v právu všeobecně je slovo „funkce“ chápáno jako společenské následky, které vyvolává právo při uplatňování nebo během uplatňování právních norem. Tyto následky mohou být pozitivní i negativní. „Funkce“ v právu můžeme chápat i jako odlišné působení jednotlivých právních norem na společnost.⁵⁴

Pojem „funkce pracovního práva“ můžeme vyjádřit jako soubor určitých trvale vymezených úkolů, směrů působení pracovního práva na společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce v souvislosti s ním.⁵⁵

V pracovním právu rozlišujeme tři základní funkce, a to funkci ochrannou, organizační a výchovnou.

3.2.1 Ochranná funkce

Ochranná funkce v pracovním právu znamená, že pracovní právo chrání především zájmy zaměstnanců, posiluje jejich pozici neboli napomáhá ekonomicky slabším. Dává v určitých případech zaměstnancům víc práv než zaměstnavateli. Vytváří předpoklady pro vykonávání práce za podmínek neohrožujících životy a zdraví zaměstnanců. Posiluje právní postavení zaměstnance při skončení pracovního poměru. Také zahrnuje snahu o zachování a zlepšení sociální úrovně zaměstnanců.

⁵² Tamtéž, str. 112

⁵³ Tamtéž, str. 112

⁵⁴ Tamtéž, str. 113

⁵⁵ Tamtéž, str. 114

Samozřejmě tato funkce chrání i v určitých případech zaměstnavatele. Např. zaměstnanec je povinen střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele, jeho podnikatelské zájmy atd.⁵⁶

3.2.2 Organizační funkce

Tato funkce bývá někdy nazývána i jako funkce řídicí nebo organizátorská. Organizační funkce vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces. Stanovuje pravidla, za nichž má fungovat trh práce. Vymezuje míru práce a odměny za ní. Upravuje hranice pravomocí zaměstnavatele. Jedná se o působení norem pracovního práva k zabezpečení fungování pracovního procesu u zaměstnavatelů. Organizační funkce pracovního práva umožňuje zaměstnavateli organizovat, plánovat a kontrolovat práci zaměstnanců. Také mu umožňuje zaměstnance motivovat a to buď pozitivně, nebo negativně. Pod pozitivní motivací si můžeme představit například odměňování dobré práce. Pod negativní naopak například různé typy sankcí za porušení povinností.⁵⁷

3.2.3 Výchovná funkce

Výchovná funkce pracovního práva ovlivňuje procesy motivace lidí, které určují jejich jednání. Ukazuje určitý vzor chování zaměstnance. V dnešní době se již od této funkce opouští.⁵⁸

4 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.⁵⁹

Pracovněprávní vztahy můžeme dělit na vztahy individuální a kolektivní. Tyto dva pracovněprávní vztahy se liší především v subjektu. V individuálních pracovněprávních vztazích vykonává práci za odměnu zaměstnanec. V kolektivních pracovněprávních vztazích není subjektem individuální zaměstnanec, ale

⁵⁶ Tamtéž, str. 115

⁵⁷ Tamtéž, str. 116

⁵⁸ Tamtéž, str. 117

⁵⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 3. vyd., Praha, C. H. Beck, Praha, 2007, str. 58

zastupitelské orgány zaměstnanců. My se budeme zabývat již pouze individuálními pracovněprávními vztahy.⁶⁰

Jak již bylo řečeno, předmětem individuálního pracovněprávního vztahu je konání práce za odměnu zaměstnancem pro zaměstnavatele. Účastníky jsou osoby fyzické i právnické. Vždy je na jedné straně zaměstnavatel a na druhé zaměstnanec. Zaměstnavatel může být osoba fyzická nebo právnická. Zato zaměstnanec může být pouze osoba fyzická. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích na svou odpovědnost a svým jménem. Zaměstnanec musí splňovat požadované znalosti a dovednosti na konkrétní pracovní pozici a musí být subjektem práv a povinností. Zaměstnavatel nesmí zaměstnat osobu mladší 15 let nebo osobu starší 15 let, ale s nedokončenou povinnou školní docházkou.⁶¹

4.1 Zásady pracovněprávních vztahů

Zásady pracovněprávních vztahů najdeme v zákoníku práce § 13. Tyto zásady jsou vlastně výčtem povinností zaměstnavatele. Jako např., že zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu práce na zaměstnance, musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci, dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců, musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy a jiné.⁶²

4.2 Vznik, zánik a obsah pracovněprávních vztahů

Pracovně právní vztahy vznikají za podmínky určité právní skutečnosti. Vzniká určitý vztah, na jehož základě dochází k výkonu závislé práce.⁶³

Pracovněprávní vztah se mění, pokud stále trvá, ale změní se jeden ze subjektů nebo obsah. Změna subjektu je možná pouze na straně zaměstnavatele.⁶⁴

Pracovněprávní vztah může zaniknout po uplynutí doby, dohodou, jednostranným právním úkonem, splněním, popřípadě úmrtím jednoho ze subjektů.⁶⁵

⁶⁰ Tamtéž, str. 60

⁶¹ Tamtéž, str. 62

⁶² Jakubka J. Zákoník práce 2008 s výkladem, 7. vyd., Praha, GRADA, 2008, §13

⁶³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 3. vyd., Praha, C. H. Beck, Praha, 2007, str. 72

⁶⁴ Tamtéž, str. 73

⁶⁵ Tamtéž, str. 98

5 Pracovní poměr

Pracovní poměr je základní pracovněprávní vztah. Jedná se o klasický závazkový vztah, který vzniká uzavřením pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Z toho vyplývá, že subjekty pracovního poměru jsou zaměstnavatel a zaměstnanec a objektem je osobní výkon zaměstnance pro zaměstnavatele.⁶⁶

Obsahem pracovního poměru jsou práva a povinnosti jeho účastníků. Základem je pracovní závazek. Mezi povinnosti zaměstnavatele například patří povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, poskytnout zaměstnanci mzdu za vykonanou práci, dále povinnost zaměstnavatele vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů. Mezi povinnosti zaměstnance patří vykonávat práci pro zaměstnavatele osobně a dodržovat povinnosti stanovené v pracovní smlouvě.⁶⁷

5.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.⁶⁸

Pracovní poměr tedy vzniká podpisem pracovní smlouvy, pokud s podmínkami stanovenými ve smlouvě souhlasí obě strany. Tedy zaměstnavatel i zaměstnanec.

5.2 Změna pracovního poměru

Změna pracovního poměru je změna, která se dotkne určitého prvku právního vztahu, ale vztah nadále trvá. Změnit se může obsah nebo subjekt pracovního poměru. Nikdy však objekt.⁶⁹

Změna subjektu je možná pouze na straně zaměstnavatele, nikoliv na straně zaměstnance. Zaměstnanec musí vykonávat práci osobně. Většinou se jedná o organizační změny. Nedochozí tedy ke změnám pracovní náplně, kolektivu či pracovních podmínek. Obsah pracovního poměru zůstává stejný. Ten se může

⁶⁶ Tamtéž, str. 144

⁶⁷ Tamtéž, str. 147

⁶⁸ Jakubka J. Zákoník práce 2008 s výkladem, 7. vyd., Praha, GRADA, 2008, § 36

⁶⁹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 3. vyd., Praha, C. H. Beck, Praha, 2007, str. 183

změnit, pouze pokud se na tom obě strany dohodnou. Dojde-li ke změně zaměstnavatele nebo ke změně úkolů nebo činnosti zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele, dochází zároveň i k přechodu práv a povinností plynoucích z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele.⁷⁰

Změna obsahu znamená změnu práv a povinností pracovního poměru. Může být změněn den nástupu do práce, druh práce, místo výkonu práce, délka pracovní doby, doba trvání pracovního poměru. Se změnou musí souhlasit obě strany. Avšak výjimečně lze změnit obsah pracovní smlouvy jednostranným právním úkonem, a to ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí za určitých podmínek stanovených zákonem provést změnu obsahu smlouvy na základě žádosti zaměstnance. A to pokud zaměstnanec má potvrzení od lékaře, že dále není vhodné, aby pracoval na dosavadním pracovišti nebo nadále vykonával danou práci.⁷¹

Zaměstnavatel může jednostranně změnit obsah pracovního poměru pouze v případech uvedených v zákoníku práce. A to pokud se jedná o převedení na jinou práci nebo o pracovní cestu.⁷²

5.2.1 Převedení na jinou práci

Převedení na jinou práci je jednostranný právní úkon ze strany zaměstnavatele, kdy dochází ke změně druhu práce, kterou vykonává zaměstnanec. Nejprve zaměstnavatel musí se zaměstnancem projednat důvody vedoucí k převedení zaměstnance na jinou práci. Je také potřeba ujasnit, zda se jedná o převedení trvalého rázu, nebo jde pouze o dočasné převedení, a v tom případě, na jak dlouho. Práce, na kterou je zaměstnanec převáděn, musí být pro něj vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci. Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu pouze za následujících důvodů, a to ze zdravotních důvodů nebo ze ztráty způsobilosti konat dosavadní práci.⁷³

5.2.2 Pracovní cesta

Pracovní cesta je časově omezená změna místa výkonu práce oproti místu určenému v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel může zaměstnance vyslat na pracovní

⁷⁰ Tamtéž, str. 183

⁷¹ Tamtéž, str. 185

⁷² Tamtéž, str. 186

⁷³ Tamtéž, str. 187

cestu na dobu nezbytně nutnou. Zaměstnanec může být na pracovní cestu vyslán pouze v případě, kdy předem souhlasil s pracovními cestami, a to v pracovní smlouvě. Zaměstnanec vykonává práci dle pokynů zaměstnavatele na místě určeném.⁷⁴

5.3 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být skončen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Pokud je poměr uzavřen na určitou dobu, může být skončen uplynutím stanovené doby. Skončení pracovního poměru znamená zánik právního vztahu.

5.3.1 Skončení pracovního poměru dohodou

Pokud pracovní poměr je ukončen dohodou, tak je sepsána dohoda o rozvázání pracovního poměru. Jedná se o dvoustranný právní úkon. Na dohodě se musí shodnout zaměstnavatel i zaměstnanec. Ujednává den ukončení pracovního poměru. Zaměstnanec nesmí být do uzavření dohody nucen.⁷⁵

5.3.2 Skončení pracovního poměru výpovědí

Výpověď je pouze jednostranným právním úkonem. Většinou proti vůli jedné ze stran. Výpověď je ukončen pracovní poměr po uplynutí výpovědní lhůty. Výpověď může podat zaměstnanec i zaměstnavatel. Druhé straně musí být vždy doručena písemně. Výpověď se stává platnou až dnem jejího doručení.⁷⁶

Doručování výpovědí je nově upraveno v zákoníku práce, z. č. 262/2006 Sb. v § 334 až 337. Nová právní úprava doručování písemností se týká i zaměstnance, který ji doručuje zaměstnavateli. Což v předchozím zákoníku nebylo upraveno. Další novou možností doručování je elektronické doručování písemností.⁷⁷

Písemnosti týkající se vzniku nebo zániku pracovního poměru musí být doručeny do vlastních rukou, což je samozřejmě i případ výpovědi. Nový zákoník práce rozšířil okruh těchto písemností ještě o další možnosti, jako např. písemnosti týkající se

⁷⁴ Tamtéž, str. 188

⁷⁵ Tamtéž, str. 192

⁷⁶ Tamtéž, str. 192

⁷⁷ Jouza, L. Jak doručit zaměstnanci výpověď, Bulletin advokacie 9/2007, str. 35

odměňování, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení dohod o pracovní činnosti a provedení práce.⁷⁸

Výpověď se dá oboustranně předat i na pracovišti, ale často se stává, že zaměstnanec odmítne výpověď na pracovišti převzít. Pak již pouze stačí, aby zaměstnavatel pomocí svědků odmítnutí prokázal a výpověď se považuje za doručenou.⁷⁹

Výpověď může být doručena i prostřednictvím poštovních služeb. Pokud zaměstnanec odmítne písemnost převzít nebo si ji na poště vůbec nevyzvedne, považuje se výpověď za doručenou desátý pracovní den ode dne, kdy byla na poštu uložena.⁸⁰

Zákoník práce také nově podle § 335 umožňuje výpověď doručit elektronicky prostřednictvím sítě nebo služby elektronické komunikace. K tomuto způsobu musí mít zaměstnavatel písemný souhlas zaměstnance a jeho elektronickou adresu. Písemnost musí být podepsána elektronickým podpisem zaměstnavatele. Pokud se výpověď vrátila zaměstnavateli jako nedoručená nebo pokud do tří dnů zaměstnanec nepotvrdil přijetí výpovědi, je dokument považován za nedoručený a zaměstnavatel musí zvolit jiný způsob doručení.⁸¹

Pokud výpověď doručuje zaměstnanec zaměstnavateli, tak se většinou jedná o osobní převzetí na pracovišti. Zaměstnavatel je povinen doručení písemnosti na žádost zaměstnance potvrdit. I zaměstnanec může doručovat výpověď elektronicky, a to se souhlasem zaměstnavatele a pouze v případě, kdy zaměstnanci poskytne svou elektronickou adresu. Zaměstnanec může písemnost považovat za doručenou dnem, kdy její převzetí zaměstnavatel potvrdil datovou zprávou a podepsal svým elektronickým podpisem. Pokud písemnost není do tří dnů potvrzena, je považována za nedoručenou.⁸²

Když je výpověď platně doručena začíná běžet výpovědní doba. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi.

⁷⁸ Tamtéž, str. 36

⁷⁹ Tamtéž, str. 36

⁸⁰ Tamtéž, str. 36

⁸¹ Tamtéž, str. 36

⁸² Tamtéž, str. 37

Výpovědní lhůta trvá nejméně dva měsíce. Po dohodě obou stran může být prodloužena. Nikdy však nemůže být zkrácena.⁸³

Zaměstnanec může podat výpověď z jakýchkoliv důvodů. Naopak zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci pouze z důvodů uvedených v Zákoníku práce, z. č. 262/2006 § 52 a to z těchto:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přístupné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané

⁸³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 3. vyd., Praha, C. H. Beck, Praha, 2007, str. 193

práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.⁸⁴

Zákoník práce dále upravuje možnosti, kdy zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď, kdy se nacházejí v tzv. ochranné době. Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď:

- a) když je zaměstnanec dočasně neschopný práce pro nemoc nebo úraz,
- b) při povolání zaměstnance k výkonu vojenského cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, těhotenství či čerpání mateřské dovolené nebo v době čerpání rodičovské dovolené,
- e) v době, kdy zaměstnanec pracující v noci je dočasně nezpůsobilý pro noční práci.

Za těchto podmínek daná výpověď je neplatná.⁸⁵

5.4 Okamžité zrušení pracovního poměru

Jedná se o jednostranný právní úkon vedoucí k okamžitému zrušení pracovního poměru, a to od okamžiku jeho doručení v písemné podobě druhé straně. Vždy musí být vyhotoven písemně a musí v něm být uveden důvod pro okamžité zrušení.⁸⁶

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit pokud podle zdravotního posudku od lékaře nemůže dále vykonávat svoji práci a nebo v případě, kdy mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu do 15 dnů po termínu splatnosti.⁸⁷

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo pokud zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem

⁸⁴ Jakubka J. Zákoník práce 2008 s výkladem, 7. vyd., Praha, GRADA, 2008, § 52

⁸⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 3. vyd., Praha, C. H. Beck, Praha, 2007, str. 195

⁸⁶ Tamtéž, str. 196

⁸⁷ Tamtéž, str. 197

porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících k jeho vykonávané práci.⁸⁸

5.5 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je nejčastější právní skutečností vedoucí ke vzniku pracovního poměru. Jedná se o dvoustranný právní úkon mezi zaměstnavatelem a občanem ucházejícím se o zaměstnání.⁸⁹

Pracovní smlouva podle zákoníku práce musí obsahovat druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Další ustanovení si mohou ustanovit obě strany sami, a to po vzájemné dohodě. Pracovní poměr vzniká dnem nástupu do práce. Tedy datem, který byl stanoven ve smlouvě jako den nástupu do práce.⁹⁰

Pracovní smlouva dále většinou obsahuje zkušební dobu, mzdu, dobu trvání pracovního poměru, konkurenční doložku a další možná ustanovení.

Podle nového zákoníku můžeme v pracovní smlouvě uplatňovat smluvní volnost. Je v ní možné ujednat podmínky, které budou vyhovovat zaměstnanci a zaměstnavateli. Účastníci si mohou vedle podstatných náležitostí sjednat ještě další náležitosti a úpravy podle svých potřeb. Jako např. úpravu pracovní doby, rozšíření pracovního volna, poskytování příspěvků a odměn. Vše po vzájemné dohodě, s kterou budou souhlasit obě strany pracovní smlouvy.⁹¹

Pracovní smlouva musí být provedena ve dvou vyhotoveních. Jedna je pro zaměstnance a druhá pro zaměstnavatele. Může být uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou. Nejdéle však na dobu 2 let.⁹²

5.6 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vycházejí z předpokladu potřeby výkonu prací menšího rozsahu, na které by nebylo vhodné uzavírat pracovní poměr.

⁸⁸ Tamtéž, str. 197

⁸⁹ Tamtéž, str. 178

⁹⁰ Tamtéž, str. 179

⁹¹ Jouza, L. Nový zákoník práce v praxi, Bulletin advokacie 5/2007, str. 11

⁹² Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 3. vyd., Praha, C. H. Beck, Praha, 2007, str. 180

Může se jednat a jednorázové či jednodenní úkoly. Pro tyto případy není vhodné uzavírat pracovní poměr, ale pouze dohodu.

Rozlišujeme dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Tyto dohody se od pracovního poměru liší především ve vymezení závazku. Fyzické osoby se zavazují k určité práci či ke splnění určitého úkolu. Nikoliv k vykonávání práce určitého druhu podle pokynů zaměstnavatele, jako to je v pracovním poměru. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou upravovány stejně jako pracovní poměr. To neplatí pouze v případech, pokud se jedná o odstupné, pracovní dobu, dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a odměnu.⁹³

Obě dohody podle dřívější úpravy bylo možné uzavírat na práci, jejíž pravidelný výkon nemohl zaměstnavatel zabezpečit v rámci rozvržení pracovní doby nebo jejíž výkon by byl pro zaměstnavatele neúsporný nebo nevhodný. Tyto omezující prvky nový zákoník práce nepřevzal. Umožňuje zaměstnavatelům uzavírat dohody k zajištění operativních prací nebo k okamžitému řešení podnikatelských potřeb.⁹⁴

5.6.1 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti může být mezi fyzickou osobou a zaměstnavatelem uzavřena, pokud rozsah práce nepřekročí 150 hodin za jeden kalendářní rok. Na základě této dohody může být vykonávána práce dosahující maximálně v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby na celou dobu, na kterou byla dohoda sjednána. Tedy maximálně 20 hodin týdně. Nejdéle však za období 52 týdnů. Dohoda musí být vytvořena písemně.⁹⁵

Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat dobu, na kterou se dohoda uzavírá, stanovenou práci a rozsah pracovní doby.⁹⁶

Pokud není stanoveno jinak, je možné dohodu zrušit po domluvě účastníků ke stanovenému dni. Jednostranně může být zrušena i bez udání důvodu, a to

⁹³ <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB027>

⁹⁴ Jouza, L. Nový zákoník práce v praxi, Bulletin advokacie 5/2007, str. 11

⁹⁵ <http://www.pracovni-smlouva.cz/dohoda-o-pracovni-cinnosti/>

⁹⁶ Tamtéž

s pětidenní výpovědní lhůtou. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být sjednáno pouze ve shodných případech jako u pracovního poměru.⁹⁷

5.6.2 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce se uzavírá maximálně na 150 hodin za jeden kalendářní rok. Do rozsahu práce se započítává i doba, po kterou zaměstnanec pracoval na základě jiné dohody o provedení práce v témže kalendářním roce. V případě této dohody není povinen zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu.⁹⁸

6 Novela zákoníku práce

1. ledna 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zároveň tím byl zrušen zákon č. 65/1965 Sb., který upravoval pracovní právo v ČR po dobu 41 let.⁹⁹

Původní zákoník práce, tedy zákon č. 65/1965, upravoval pracovní právo od 60. let 20. století. Po tuto dobu byl několikrát novelizován. Jeho základním krédem bylo „co není dovoleno, je zakázáno“. Nejvýznamnějšími novelami prošel po roce 1989, tedy po pádu komunismu. Do této doby naprosto vyhovoval momentální politické situaci. Klád vysoký důraz na ochranu zaměstnanců a vysoký sociální standard. Po roce 1989 došlo především k odstranění rozdílů v právní úpravě pro různé formy zaměstnavatelů.¹⁰⁰

Dalším významným milníkem pro zákoník práce byl vstup ČR do Evropské unie. Bylo potřeba uzpůsobit naše právní úpravy pracovněprávních vztahů s předpisy Evropského společenství. Ani teď ale nedošlo ke změně zásady, co není povoleno, je zakázáno. Tato zakazující povaha zákoníku ale bránila smluvní volnosti. Neumožňovala účastníkům pracovněprávních vztahů si ujednat náležitosti podle svých potřeb. To se postupem času stávalo brzdou pro další rozvoj vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.¹⁰¹

⁹⁷ <http://www.pracovni-smlouva.cz/dohoda-o-pracovni-cinnosti/>

⁹⁸ <http://www.pracovni-smlouva.cz/dohoda-o-provedeni-prace/>

⁹⁹ Jakubka, J. a kol. Zákoník práce provádějící nařízení vlády a další související předpisy k 1. 1. 2008, 2. vyd., Olomouc, ANAG, 2008, str. 16

¹⁰⁰ Tamtéž, str. 16

¹⁰¹ Tamtéž, str. 16

6.1 Příprava a schválení zákoníku práce

Cílem novely zákoníku práce bylo vytvořit moderní právní předpis, který bude upravovat pracovněprávní vztahy vycházející ze zásady, co není zakázáno je dovoleno. Zákoník měl především posílit smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů a zároveň měl zachovat dosavadní ochranu zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Samozřejmě i nadále musí respektovat závazky vyplývající pro Českou republiku z uzavřených mezinárodních dokumentů. Avšak splnění tohoto zadání bylo téměř nemožné. Nelze zachovat vysokou úroveň ochrany zaměstnanců, aniž by nebyla omezena požadovaná smluvní volnost.¹⁰²

Předtím než se návrh zákoníku práce dostal k projednávání ve vládě, byl dán k posouzení Legislativní radě vlády. Legislativní rada vlády je poradním orgánem vlády ČR. Rada vyjádřila pochybnost o vhodnosti vztahu k občanskému zákoníku na principu delegace norem občanského zákoníku. Také upozornila na nerovné postavení zaměstnavatelů, a to podle toho, jestli u nich působí nebo nepůsobí odborová organizace. Další připomínka se také týkala odborových organizací. Legislativní rada vlády doporučila přehodnotit úpravu týkající se postavení odborových organizací v individuálních i kolektivních vztazích. Také doporučila vypuštění ustanovení upravující kontrolní oprávnění odborů, zejména rozhodování o zákazu práce přesčas, práce v noci a zastavení práce v případě ohrožení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s poznámkou, že tato úprava je v rozporu s Ústavou ČR.¹⁰³

Návrh zákoníku práce byl schválen 21. září 2005, ale ke konečnému schválení zákoníku práce došlo až téměř o rok později a to 23. května 2006. Ve Sbírce zákonů byl vyhlášen 7. června 2006 a účinnosti nabyl dne 1. ledna 2007.¹⁰⁴

Během doby mezi platností a účinností zákoníku práce proběhly volby do Poslanecké sněmovny, což mělo za následek změny v rozložení politických sil. To vše vedlo k ostré kritice nového zákoníku práce, a to obzvláště v oblasti souladu zákoníku práce s Ústavou ČR. Zákoník byl označován za nepodařenou právní normu, která obsahuje legislativní i věcné chyby. Zejména byly zmiňovány problémy s úpravou

¹⁰² Tamtéž, str. 17

¹⁰³ Tamtéž, str. 17

¹⁰⁴ Tamtéž, str. 17

uzavírání kolektivní smlouvy za všechny zaměstnance, uzavírání kolektivní smlouvy s největší odborovou organizací u zaměstnavatele, oprávnění odborů při kontrole bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jiné. To vše vyústilo až k podání dvou ústavních žalob.¹⁰⁵

Vláda dne 13. listopadu 2006 předložila Poslanecké sněmovně Parlamentu návrh zákona, který by odložil účinnost nového zákoníku práce o jeden rok. Během tohoto roku by byla připravena novela nového zákoníku práce, která by měla odstranit nejzávažnější chyby zákoníku. Avšak návrh zákona, který by odložil účinnost zákoníku práce přišel příliš pozdě. Již se nedalo stihnout ho do konce roku 2006 schválit. Vláda proto navrhla, aby byl tento návrh projednán pouze v jednom čtení, což se vládě prosadit nepodařilo a návrh zákona musel projít standardní procedurou a to ve třech čteních. A tak 1. ledna 2007, přes všechny snahy toto datum oddálit, nabyl účinnosti po 41 letech nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb.¹⁰⁶

6.2 Pracovně právní vztahy podle nového zákoníku práce

Nový zákoník práce je postaven na zcela odlišném principu než zákoník předchozí, a to na principu „co není zakázáno, je dovoleno“. V předchozím zákoníku to bylo přesně naopak – „co není dovoleno, je zakázáno“. Další významnou změnou je, že zákoník práce je vázán na občanský zákoník. Již se nejedná o samostatný právní předpis. Nový zákoník práce vyjmenovává ustanovení občanského zákoníku, které lze použít v pracovněprávních vztazích.¹⁰⁷

Dalším hlavním požadavkem na nový zákoník práce bylo dosažení smluvní volnosti. Princip smluvní volnosti umožňuje účastníkům pracovněprávních vztahů, aby si upravili vztahy podle svých potřeb. Zákoník práce jim k tomu poskytuje nástroje jako, individuální smlouvy, kolektivní smlouvu a vnitřní předpisy zaměstnavatele. Pod pojmem individuální smlouvy si můžeme představit pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti, smlouvu o budoucí smlouvě a nepojmenovanou smlouvu.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Tamtéž, str. 18

¹⁰⁶ Tamtéž, str. 18-19

¹⁰⁷ Tamtéž, str. 19

¹⁰⁸ Tamtéž, str. 19

6.2.1 Smluvní volnost

Jednou z nejvýznamnějších změn v zákoníku práce je smluvní volnost, což znamená, že účastníci pracovněprávních vztahů budou mít možnost si sjednávat další ustanovení nad rámec zákonných ustanoveních. Nejvýznamnější změnou je uplatnění již zmiňované zásady „co není zakázáno je povoleno“.¹⁰⁹

Práva a povinnosti si zaměstnavatel a zaměstnanec mohou upravit podle svých potřeb, pokud to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo pokud z povahy jeho ustanovení není jasné, že se od něj nelze odchýlit. Odlišnou úpravu není možné sjednat ani v případě, kdy se příslušné ustanovení odkazuje na použití občanského zákoníku. Určit, kdy je možné se od příslušných ustanovení zákoníku práce odchýlit a kdy ne, není jednoduché určit a v praxi to často způsobuje obtíže.¹¹⁰

Smluvní volnost se nejvíce a nejčastěji uplatňuje v pracovní smlouvě.

6.2.2 Propojení s občanským zákoníkem

Novela zákoníku práce poprvé umožňuje použití při řešení otázek pracovněprávních vztahů občanský zákoník. Jeho ustanovení se uplatňuje, pokud je to výslovně stanoveno v zákoníku práce. Jedná se o delegaci příslušných právních norem občanského zákoníku. To znamená, že ustanovení z občanského zákoníku použije v případech, kdy zákoník práce přímo odkazuje na občanský zákoník.¹¹¹

6.2.3 Příslib zaměstnání

V praxi se často stává, že zaměstnavatel, popřípadě jeho pověřený zástupce si domluví s uchazečem o zaměstnání, tedy budoucím zaměstnancem, pracovní podmínky. Uchazeč tedy počítá s tím, že je přijat do zaměstnání, ale nakonec k podpisu pracovní smlouvy nedojde. Uchazeč se pak cítí poškozen. Z tohoto důvodu nový zákoník práce určuje, že některá ujednání mezi zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání před vznikem pracovněprávních vztahů a nároky z nich vyplývající patří do kategorie pracovněprávních. Tedy budou se posuzovat podle zákoníku práce. Zejména se jedná o příslib zaměstnání.¹¹²

¹⁰⁹ Jouza, L. Nový zákoník práce v praxi, Bulletin advokacie 5/2007, str. 11

¹¹⁰ Tamtéž, str. 11

¹¹¹ Tamtéž, str. 12

¹¹² Tamtéž, str. 12

Příslib zaměstnání je ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o tom, že bude založen pracovní poměr. Je-li tato dohoda uzavřena, pak jsou dohodnuté závazky pro zaměstnavatele závazné, a to především povinnost, že zaměstnavatel uzavře s uchazečem pracovní smlouvu a tím mu poskytne zaměstnání. Jedná se o pracovněprávní úkon. Pokud zaměstnavatel nedostojí svých závazků, pracovní smlouva nebyla uzavřena, má občan práva na něj podat žalobu u soudu na náhradu škody, a to podle občanského zákoníku.¹¹³

Příslib zaměstnání samozřejmě platí i opačně. Pokud zaměstnanec neuzavře pracovní smlouvu, může na něm zaměstnavatel uplatňovat škodu, kterou mu zaměstnanec neuzavřením smlouvy způsobil.¹¹⁴

6.3 Nálezy Ústavního soudu v novém zákoníku práce

Podle některých poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR byla určitá ustanovení zákoníku práce protiústavní, a tak v listopadu 2006 podaly stížnost k Ústavnímu soudu. Jednalo se zejména o postavení odborů v pracovněprávních vztazích a vytváření nerovnosti mezi účastníky pracovněprávního vztahu. Stížnost byla podána na více než třicet ustanovení zákoníku práce.¹¹⁵

Ústavní soud dne 12. března 2008 vyhlásil nález. V třinácti ustanoveních žádosti vyhověl a zbylé zamítl.

6.3.1 Pravomoci odborů

Nález Ústavního soudu se týká především kontrolní činnosti odborových organizací v oblasti bezpečnosti práce. Podle dřívější zákonné úpravy měly odborové organizace právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním zákoníku práce. Toto ustanovení bylo Ústavním soudem zrušeno. Odborům byla ponechána možnost, aby dbaly na dodržování zákoníku práce. Zaměstnavatelé již nebudou povinni umožňovat odborům vstup na svá pracoviště. Nebudou jim muset předávat potřebné informace a podklady a podávat jim zprávy o přijatých opatřeních k odstranění závad zjištěných kontrolou.¹¹⁶

¹¹³ Tamtéž, str. 12

¹¹⁴ Tamtéž, str. 12

¹¹⁵ Jouza, L. Zákoník práce po nálezu Ústavního soudu, Bulletin advokacie 5/2008, str. 28

¹¹⁶ Tamtéž, str. 28

Ústavní soud, také vyřešil tzv. pluralitu odborů na pracovišti při uzavírání kolektivní smlouvy. Pokud u zaměstnavatele působilo více odborových organizací, musel zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy jednat se všemi odborovými organizacemi a mělo by dojít ke shodě. Když se organizace nedohodly na společném postupu, byl zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s nejpočetnější odborovou organizací nebo s více organizacemi. Tím docházelo k nerovnosti mezi odborovými organizacemi a k neoprávněnému zvýhodňování jedné z nich. Tato úprava byla Ústavním soudem zrušena. Nově by tedy měly odborové organizace při jednání o uzavření kolektivní smlouvy vystupovat a jednat společně ve vzájemné shodě.¹¹⁷

Další nálezn Ústavního soudu se týká rady zaměstnanců. Zákoník práce umožňoval zřízení rady zaměstnanců pouze u zaměstnavatele, kde nepůsobila odborová organizace. Tím bylo způsobeno nerovné postavení mezi zástupci zaměstnanců. Ústavní soud tedy zrušil ustanovení, které zakazovalo zvolit radu zaměstnanců u zaměstnavatele, kde již působila odborová organizace. Nyní již mohou tyto dva zástupci působit na jednom pracovišti vedle sebe.¹¹⁸

6.3.2 Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku

Použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích se týká zejména vymezení právního postavení subjektů, způsobilosti k právním úkonům, bezdůvodné obohacení, trvání a obsah závazků, zajištění práv a povinností a úpravy dob a lhůt. Záměrem možnosti využívání v pracovněprávních vztazích i občanského zákoníku bylo eliminování nadbytečného dublování právní úpravy. Došlo tedy ke zjednodušení právní úpravy. Ale bohužel to není tak bezproblémové, jak se na první pohled zdá. Základní potíž je v tom, že vybraná obecná ustanovení obchodního zákoníku bylo možné na pracovněprávní vztahy používat pouze za podmínky, že se zákoník práce na tato ustanovení odkazoval. Jedná se o princip delegované působnosti občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích.¹¹⁹

Ústavní soud dne 13. března 2008 ustanovení § 4 zákoníku práce zrušil. Jako odůvodnění bylo uvedeno, že § 4 zákoníku práce podpůrné uplatnění občanského

¹¹⁷ Tamtéž, str. 28

¹¹⁸ Tamtéž, str. 29

¹¹⁹ Tamtéž, str. 30

zákoníku v pracovněprávních vztazích naopak omezil. Tím byly zpřetrhány vazby k obecnému soukromému právu a zároveň vnesla do pracovněprávních vztahů nejistotu. Jednotlivé odkazy nemohou pokrýt veškeré situace, které mohou v praxi nastat, a pak by v dané situaci nemohl být občanský zákoník použit.¹²⁰

Dalším nálezem Ústavní soud umožňuje, aby v pracovněprávních vztazích byly použity i smlouvy a dohody podle občanského zákoníku. Avšak platí zásada, kterou Ústavní soud svým nálezem zdůraznil. Zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou v nich sjednávat a upravovat práva a povinnosti za podmínky, že dohoda nebo smlouva není upravena přímo v zákoníku práce.¹²¹

6.3.3 Smluvní volnost po nálezu Ústavního soudu ČR

Základní zásada smluvní volnosti je, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Nález Ústavního soudu smluvní volnost účastníků pracovněprávního vztahu ještě rozšířil.

Podle předchozí úpravy nebylo možné se odchýlit od zákoníku práce v případech, kdy zákoník práce vymezoval účastníky tohoto vztahu, odkazoval na použití občanského zákoníku, upravoval náhradu škody. Všechny tyto výjimky Ústavní soud zrušil. Ponechal zákaz odlišné úpravy oproti zákoníku práce jen v případech, kdy zákoník práce odlišnou úpravu vysloveně zakazuje a kdy je z povahy zákoníku práce patrné, že se od něj nelze odchýlit. Zakazuje odchýlení v ustanoveních, která zpracovávají směrnice Evropské unie. To v praxi znamená, že účastníci pracovněprávního vztahu mohou použít občanský zákoník i v případech, kdy to zákoník práce vysloveně neuvádí.¹²²

6.3.4 Faktický pracovní poměr

O faktický pracovní poměr se jedná za situace, kdy fyzická osoba začala pro zaměstnavatele pracovat, ale přitom je pracovní smlouva uzavřena neplatně, a proto nedošlo ke vzniku pracovního poměru, ale pouze k dílčímu faktickému vztahu, který není právně podložen.¹²³

¹²⁰ Tamtéž, str. 30

¹²¹ Tamtéž, str. 32

¹²² Tamtéž, str. 29-30

¹²³ Tamtéž, str. 32

Ústavní soud v nálezu upravil § 20 zákoníku práce, a to tak, aby se vyloučily případy tzv. faktických pracovních poměrů a zvýšila se jistota účastníka pracovněprávního vztahu, který nezavinil tuto neplatnost. V dřívější úpravě platilo, že obsahoval-li právní úkon směřující ke vzniku pracovněprávního vztahu důvody neplatnosti, tak byl tento právní úkon neplatný. Po úpravě provedené Ústavním soudem je stanoveno, že pokud dojde k uzavření neplatného pracovního poměru, na základě kterého začne fyzická osoba pracovat pro zaměstnavatele, bude tento právní úkon platný v případě, že se této neplatnosti dotčený účastník nedovolá.¹²⁴

6.4 Novelizace zákoníku práce

Dne 1. ledna 2008 nabyly účinnosti dvě novelizace zákoníku práce. Konkrétně se jedná o zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů a zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákoník práce. Zákoník práce byl během prvního roku své účinnosti novelizován šestkrát.¹²⁵

6.4.1 Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů

Zákon č. 261/2007 provedl změny především v oblasti úpravy zabezpečení zaměstnance po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti. Současně dochází k novelizaci úpravy poskytování náhrady mzdy zaměstnanci po dobu jeho pracovní neschopnosti. Provedené změny především finančně ulehčují zaměstnavateli, jelikož od 1. ledna 2008 náleží nemocenská zaměstnanci, teprve trvá-li pracovní neschopnost déle jak tři dny, což znamená, že první tři dny své pracovní neschopnosti zaměstnanec nedostane nic. Během trvání této doby nesmí zaměstnavatel zaměstnanci nařídit dovolenou nebo mu umožnit výkon práce. Zaměstnanec může během těchto tří dnů čerpat náhradní volno za práci přesčas nebo ve svátek.¹²⁶

Další změnou je opětovné navrácení povinnosti uvádění důvodu skončení pracovního poměru. Když dojde ke skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání. V tomto potvrzení musí být uvedeno, zda byl pracovní poměr skončen z důvodu porušení povinností zvlášť

¹²⁴ Tamtéž, str. 32

¹²⁵ Kolačkovský, L., Štefko, M., Novelizace zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2008, Bulletin advokacie 4/2008, str. 25

¹²⁶ Tamtéž, str. 25

hrubým způsobem. V tomto případě pak nebude mít zaměstnanec právo na podporu v nezaměstnanosti.¹²⁷

6.4.2 Zákon č. 362/2007 Sb.

Zákon č. 362/2007 Sb. je technická novela zákoníku práce. Přináší změny, které se především týkají jmenování, zkušební doby, pracovní doby, odměňování, převedení na jinou práci, dovolené a skončení pracovního poměru.

6.4.2.1 Jmenování zaměstnanců ve veřejné správě

Zákoník práce stanovuje funkce, které musejí být obsazované jmenováním. Zákon č. 362/2007 Sb. tento výčet funkcí výrazně rozšiřuje. Pracovní poměr zakládající se jmenováním je povinný u vedoucích:

- organizační složky státu,
- organizačního útvaru organizační složky státu,
- organizačního útvaru státního podniku,
- organizačního útvaru státního fondu,
- příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru v Policii České republiky.

Každý vedoucí těchto organizačních útvarů musí být při vzniku pracovního poměru na svou funkci jmenován. Při ukončení pracovního poměru musí být naopak ze své funkce odvolán.¹²⁸

6.4.2.2 Zkušební doba

Zkušební dobu je možné opět sjednat na maximálně tři po sobě jdoucí měsíce. Ta nemusí být sjednána v pracovní smlouvě. Do zkušební doby nemohou být započítány překážky v práci. Nově je stanoveno, že se zkušební doba o dobu trvání překážky v práci prodlužuje.¹²⁹

Jako překážky v práci zákoník označuje:

¹²⁷ Tamtéž, str. 25

¹²⁸ Tamtéž, str. 25-26

¹²⁹ Tamtéž, str. 26

- nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti,
- dobu karantény,
- dobu mateřské nebo rodičovské dovolené,
- dobu ošetřování či péče o dítě mladšího 10 let,
- překážky z důvodu obecného zájmu,
- prostoj a jakoukoliv jinou překážku na straně zaměstnavatele.

Po celou dobu trvání překážky v práci ve zkušební době má zaměstnavatel právo se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr.¹³⁰

6.4.2.3 Pracovní doba

Nově je opět možné zaměstnanci mladšímu 18 let nařídit osmihodinovou směnu, ale délka týdenní pracovní doby nesmí v souhrnu překročit čtyřicet hodin týdně. Dále je nově možné si přestávku na oběd a oddech rozdělit na více částí. Jedna přestávka, ale musí trvat minimálně 15 minut.¹³¹

6.4.2.4 Odměňování

Po technické novelizaci je opět možné sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas. Takto je možné stanovit mzdu pouze vedoucím zaměstnancům. Pokud bude mzda sjednána s přihlédnutím k práci přesčas, tak za odpracovanou hodinu práce přesčas nemá zaměstnanec nárok na příplatek ani na náhradní volno. Zákonem není jednoznačně stanovena minimální výše navýšení mzdy z důvodu přihlédnutí k práci přesčas. Je zde však uplatňována zásada stejné odměny za stejnou práci.¹³²

6.4.2.5 Odstupné

Technickou novelizací je dále upraveno odstupné. V případě, kdy je rozvázán pracovní poměr ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů nebo dohodou ze stejného důvodu, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Na stejné odstupné má zaměstnanec nárok i při okamžitém zrušení pracovního poměru.¹³³

¹³⁰ Tamtéž, str. 26

¹³¹ Tamtéž, str. 26

¹³² Tamtéž, str. 27

¹³³ Tamtéž, str. 27

7 Služební poměr

Služební poměr je pracovněprávní vztah upravený Služebním zákonem, zákon č. 218/2002 Sb., z čehož vyplývá, že služební poměr není upravován pouze zákoníkem práce, ale především zvláštními zákony o služebních poměrech. Služební poměr se od poměru pracovního liší především tím, že je u nich potlačen princip smluvní volnosti. Zaměstnanci ve služebním poměru mají některé povinnosti zvýšené a některá práva omezená. Na druhé straně mají určité výhody proti zaměstnancům v pracovním poměru.¹³⁴

Specifickým znakem služebního poměru je jeho vznik. Do služby se uchazeči jmenují. Obsahem služby jsou i netradiční povinnosti, jako je například povinnost služby, povinnost věrnosti České republice, povinnost dodržovat služební předpisy, povinnost plnit služební příkazy a povinnost mlčenlivosti.¹³⁵

Skončení služebního poměru je možné jen z důvodů taxativně v zákoně uvedených.

Služební poměr s sebou nese i řadu omezení občanských práv státních zaměstnanců. Ti třeba nemohou být členy statutárních nebo kontrolních orgánů podnikajících právnických osob. Platí pro ně omezení podnikání. Nesmějí vykonávat ani jinou výdělečnou činnost kromě činnosti literární, umělecké, vědecké a pedagogické. Nesmějí vykonávat funkce v politických stranách a nemají právo na stávkou. Pro některé státní zaměstnance tato omezení platí ještě dva roky po skončení služebního poměru. Jejich porušení se hodnotí jako přestupek. Za porušení svých povinností veřejní zaměstnanci nesou správní disciplinární odpovědnost.¹³⁶

V podstatě dělíme služební poměry na služební poměry příslušníků ozbrojených sil a služební poměry civilních zaměstnanců.¹³⁷

7.1 Služební zákon

Služební zákon upravuje právní poměry zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti. Dále upravuje

¹³⁴ Kindl, M., Kramář, K., Rajchl, J., Telecký, D. Základy správního práva, Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, str. 287

¹³⁵ Tamtéž, str. 287

¹³⁶ Tamtéž, str. 287

¹³⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 3. vyd., Praha, C. H. Beck, Praha, 2007, str. 369

organizační věci státní služby, přípravu fyzických osob na službu, služební vztahy státních zaměstnanců ve státních úřadech a odměňování těchto osob.¹³⁸

Služební zákon není jediný právní předpis upravující služební poměry fyzických osob. Příslušníci Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace se řídí zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Tento zákon se nevztahuje na vojáky z povolání. Ti se řídí zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Dalším právním předpisem platným pro státní zaměstnance je zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, který upravuje pracovní vztahy zaměstnanců územních samosprávných celků.¹³⁹

7.2 Veřejná služba

Termín veřejná služba se používá pro označení právního postavení veřejných zaměstnanců. Veřejní zaměstnanci jsou ti zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru k veřejnoprávnímu zaměstnavateli. Jejich úkolem je plnit veřejné úkoly a mzda jim je vyplácena z veřejných prostředků. Tato charakteristika je však trochu zavádějící. Například uklízečka na ministerstvu má zajisté zaměstnání hrazené z veřejných prostředků, ale veřejným zaměstnancem není. Rozhodující tedy není zdroj mzdy, ale to, zda zaměstnanec plní či neplní veřejné úkoly. A uklízečka rozhodně veřejné úkoly neplní. Tudíž není veřejným zaměstnancem.¹⁴⁰

Veřejná služba tedy je označením postavení veřejných zaměstnanců, což jsou lidé, kteří plní veřejné úkoly. Zejména pak osoby, které se podílejí na rozhodovací činnosti orgánů veřejné správy. Ostatní zaměstnanci ve veřejném sektoru jsou v zaměstnaneckých vztazích upravovaných zákoníkem práce.¹⁴¹

Služební vztahy zaměstnanců veřejné správy jsou veřejnoprávní a jsou upravovány zákonem č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech neboli tzv. služebním zákonem.

¹³⁸ Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, § 1

¹³⁹ Kindl, M., Kramář, K., Rajchl, J., Telecký, D. Základy správního práva, Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, str. 286

¹⁴⁰ Tamtéž, str. 285

¹⁴¹ Tamtéž, str. 285

7.3 Služební poměr příslušníků ozbrojených sil

Služební poměr vojáků z povolání je upraven zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Vojákem z povolání je občan, který vykonává vojenskou činnou službu jako svoje zaměstnání. Voják je ve služebním poměru k České republice. Do vojenského služebního poměru je povoláván na základě své vlastní žádosti. Aby se občan mohl stát vojákem z povolání musí mít občanství České republiky, složit vojenskou přísahu a být trestně bezúhonný. Tato fyzická osoba dále nesmí být členem žádné politické strany ani odborové organizace, musí být zdravotně způsobilý k výkonu služby, splňovat kvalifikační předpoklady a musí mít vykonanou základní vojenskou službu. Do služebního poměru je voják povoláván na dobu určitou a to v trvání od 2 do 20 let. Služební poměr vzniká dnem bezprostředně následujícím po dni doručení povolání občana do služebního poměru. Následně je voják zařazen podle splněných kvalifikačních předpokladů do hodnostního sboru a je jmenován do vojenské hodnosti. Na služební cestu je voják vyslán rozkazem. Voják může být přeložen k výkonu služby do jiného místa výkonu služby. Práce přesčas a pracovní pohotovost se nařizuje. Voják z povolání má nárok v jednom kalendářním roce na dovolenou v délce 37 kalendářních dní. Vojáci při výkonu služby musí nosit předepsaný stejnokroj. Jsou povinni dbát na svoji fyzickou zdatnost a dodržovat pravidla služební zdvořilosti. Dále mají za povinnost se chovat mimo službu tak, aby neohrozili vážnost a důvěryhodnost ozbrojených sil. Na odměňování vojáků z povolání se vztahuje zákon č. 143/1992 Sb., o platu.¹⁴²

Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů je upraven zákonem č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Zákon se vztahuje na všechny příslušníky bezpečnostních sborů. Mezi příslušníky bezpečnostních sborů patří Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Bezpečnostní a informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace. Služební poměr vzniká rozhodnutím příslušného funkcionáře bezpečnostního sboru pro skončení přijímacího řízení. Zakládá se na dobu určitou i neurčitou. Při prvním přijetí do služebního poměru se služební poměr zakládá na dobu tří let. Odměňování příslušníků bezpečnostních sborů není upraveno zvláštním

¹⁴² Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 3. vyd., Praha, C. H. Beck, Praha, 2007, str. 370

zákonem. Služební příjem tvoří základní tarif, příplatek za vedení, příplatek za službu v zahraničí, zvláštní příplatek, osobní příplatek a odměna.¹⁴³

7.4 Služební poměr státních zaměstnanců

Služební poměr státních zaměstnanců je zvláštní veřejnoprávní režim pro zaměstnance, kteří vykonávají státní správu. V zákoníku práce jsou pro tyto zaměstnance upraveny pouze zvýšené právní povinnosti a to v § 303. Státní zaměstnanci jsou povinni jednat a rozhodovat nestranně, zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděli při výkonu práce. Dále nesmějí v souvislosti se zaměstnáním přijímat dary a musí se zdržet jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními. Státní zaměstnanci nesmějí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost. Mají dovoleno vykonávat podnikatelskou činnost, ale pouze se souhlasem zaměstnavatele. To se nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární, uměleckou a na správu vlastního majetku.¹⁴⁴

¹⁴³ Tamtéž, str. 371

¹⁴⁴ Tamtéž, str. 372-373

Závěr

V úvodu jsem si stanovila za cíl seznámit čtenáře se základy pracovního práva a především s novým zákoníkem práce.

Základní otázkou je, proč vůbec byl vytvořen nový zákoník práce. Ten předchodí, což je zákon č. 65/1965 Sb., upravoval pracovní právo v České republice od 60. let 20. století a byl přece jenom už trochu zastaralý. Základním cílem nového zákoníku bylo umožnit účastníkům pracovněprávních vztahů větší smluvní volnost. Dosavadní zákoník práce se řídil pravidlem „co není povoleno, je zakázáno“. To bylo pro pracovněprávní vztahy velice omezující. Doba jde přece jenom vpřed a je potřeba modernizovat i zákony. Aby tento princip mohl být potlačen nebo laicky řečeno vyměněn za modernější přístup, nebylo možné provést pouze novelu, ale bylo nutné vytvořit úplně nový zákoník práce.

1. ledna 2007 vstoupil v účinnost zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce. Zákoník byl vytvořen s cílem upravovat pracovněprávní vztahy na základě zásady „co není zakázáno, je povoleno“.

Na zákoník práce, ještě předtím než stihl vůbec nabýt účinnosti, byla podána stížnost k Ústavnímu soudu. Podle některých poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky byla určitá ustanovení zákoníku práce protiústavní. Ústavní soud dne 12. března 2008 vydal nález, v kterém v 13 ustanoveních stížnosti vyhověl. Nálezem Ústavního soudu byly upraveny pravomoci odborů, vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku, smluvní volnost a další.

Ale ani pak nezůstal dlouhou dobu zákoník práce bez úprav. Dne 1. ledna 2008 nabyly účinnosti dvě novelizace, a to zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, a zákon č. 362/2007 Sb. Tyto novelizace upravily poskytování náhrady mzdy po dobu pracovní neschopnosti zaměstnance, jmenování zaměstnanců ve veřejné správě, zkušební dobu, odměňování a odstoupné.

Já bych nový zákoník práce zhodnotila kladně. Je to jeden z mála zákoníků, který se podařilo zmodernizovat. Na modernizaci čeká také občanský zákoník, který je z politického hlediska ještě komplikovanější. Každá novelizace takového rozsahu je ve finále především politická hra a boj o hlasy voličů. Jak již bylo řečeno nový

zákoník práce měl být moderní právní předpis umožňující větší smluvní volnost. Měl být vytvořen zákoník, který bude fungovat na principu „co není zakázáno, je povoleno“, a to se našim zákonodárcům podařilo.

Použitá literatura

- 1) Galvas, M. a kol. Pracovní právo, 2. vyd., Brno, Masarykova univerzita a Doplněk, 2004, ISBN 80-210-3558-7 (Masarykova univerzita), ISBN 80-7239-173-9 (Doplněk)
- 2) Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 2. vyd., Praha, C. H. Beck, 2004, ISBN 80-7179-853-3
- 3) Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 3. vyd., Praha, C. H. Beck, Praha, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5
- 4) Jakubka, J. a kol. Zákoník práce provádějící nařízení vlády a další související předpisy k 1. 1. 2008, 2. vyd., Olomouc, ANAG, 2008, ISBN 978-80-7263-432-3
- 5) Kindl, M., Kramář, K., Rajchl, J., Telecký, D. Základy správního práva, Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, ISBN 80-7380-011-X
- 6) Jouza, L. Nový zákoník práce v praxi, Bulletin advokacie č. 2007/5
- 7) Jouza, L. Jak doručit zaměstnanci výpověď, Bulletin advokacie č. 2007/9
- 8) Jouza, L. Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu, Bulletin advokacie č. 2008/5
- 9) Kolačkovský, L., Štětko M. Novelizace zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2008, Bulletin advokacie č. 4/2008
- 10) Jakubka, J. Zákoník práce 2008 s výkladem, 7. vyd., Praha, GRADA, 2008, ISBN 978-80-247-2571-0
- 11) <http://www.pracovni-smlouva.cz/dohoda-o-pracovni-cinnosti/>
- 12) <http://www.pracovni-smlouva.cz/dohoda-o-provedeni-prace/>
- 13) <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB027>

14) Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech

Seznam příloh

1. Příloha č. 1 – Pracovní smlouva na dobu určitou
2. Příloha č. 2 – Dohoda o provedení práce
3. Příloha č. 3 – Dohoda o pracovní činnosti
4. Příloha č. 4 – Smlouva o budoucí pracovní smlouvě
5. Příloha č. 5 – Pracovní smlouva

**Pracovní smlouva na dobu určitou
podle § 39 zákona č. 262/2002 Sb., zákoníku práce**

OrganizaceIČ.....DIČ.....

se sídlem.....zastoupená.....zapsaná v Obchodním rejstříku
vedeném soudem v, oddíl, vložka č.

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Jméno a příjmení zaměstnance, narozen/abytem

(dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají tuto **pracovní smlouvu**:

I.

Zaměstnanec nastoupí do zaměstnání dne (*den, měsíc, rok, příp. hodina*), čímž mezi účastníky vznikne pracovní poměr.

II.

Zaměstnanec bude pracovat na pozici(*název pozice*).

III.

Místem výkonu práce je(*např. obec*).

IV.

Rovnoměrně rozvržená týdenní pracovní doba činí hodin.

V.

Před uzavřením této pracovní smlouvy seznámil zaměstnavatel zaměstnance s povinnostmi a právy, které pro něj z uzavřené pracovní smlouvy vyplývají. Zaměstnanec byl seznámen s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž bude práci vykonávat. Zaměstnanec byl seznámen s povinnostmi k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s protipožárními předpisy.

VI.

Tato pracovní smlouva se uzavírá na dobu určitou, a to do.....

VII.

Podle zákona lze obsah této pracovní smlouvy měnit pouze písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Tato pracovní smlouva byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž každá smluvní strana obdrží po jednom vyhotovení.

V..... dne.....

.....

podpis zaměstnavatele

.....

podpis zaměstnance

Příloha č. 1 – Pracovní smlouva na dobu určitou

Dohoda o provedení práce - vzor

uzavřená v souladu s § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

Společnost *Název* se sídlem, IČ:, zastoupená
..... (dále jen „zaměstnavatel“)

a

pan/í, rodné číslo, bydliště
(dále jen „zaměstnanec“)

spolu uzavírají tuto dohodu o provedení práce:

1.

Zaměstnanec se touto dohodou zavazuje provést pro zaměstnavatele práci spočívající (*výstižně popište*),
dále jen „práce“.

2.

Místo výkonu práce:

3.

Zaměstnanec práci vykoná v nepravidelné pracovní době. Práci provede do:..... (*datum*). Rozsah
výkonu práce podle této dohody nepřekročí 150 hodin za kalendářní rok v souladu se zákoníkem práce.

4.

Za vykonanou práci náleží zaměstnanci odměna ve výši Kč, (slovy: Kč).

Odměna je splatná po provedení práce do (*datum*).

Z odměny provede zaměstnavatel srážky podle příslušných právních předpisů.

5.

Jakékoliv změny či doplňky této dohody je možné činit jen po vzájemné dohodě smluvních stran. Tato dohoda se
uzavírá ve dvou vyhotoveních. Každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení. Smluvní strany výslovně
prohlašují, že obsahu této dohody porozuměly a že tato byla sepsána na základě jejich pravé a svobodné vůle.

Na důkaz toho připojují svoje vlastnoruční podpisy.

Podpisy:

V dne

.....

zaměstnavatel

V dne

.....

zaměstnanec

Příloha č. 2 – Dohoda o provedení práce

Dohoda o pracovní činnosti

uzavřená v souladu s § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

Společnost:, se sídlem, IČ, společnost zapsaná v obchodním rejstříku vedeném
..... v, oddíl .., vložka .., zastoupená jednatelem

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Pan: *Jméno Příjmení*

bytem

r.č.

(dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají tuto **dohodu o pracovní činnosti**

1.

Zaměstnanec se zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat (*popis práce*).

Práce bude vykonávána denně od do hodin.

Odměna za práci je dohodnuta ve výšiKč za hodinu.

Dohoda se uzavírá na dobu neurčitou.

2.

Tato dohoda i práva a povinnosti obou stran vzniklé na základě této dohody nebo v souvislosti s ní, se řídí
zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce ve znění pozdějších předpisů.

V dne

.....

zaměstnavatel

(*razítko a podpis*)

V dne

.....

zaměstnanec

(podpis)

Příloha č. 3 – Dohoda o pracovní činnosti

Smlouva o budoucí pracovní smlouvě

podle § 18 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a § 51 zák. č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku

Budoucí zaměstnavatel.....IČ.....DIČ..... se sídlem.....

zastoupený..... zapsaný v Obchodním rejstříku vedeném

soudem v, oddíl, vložka č.

(dále jen „budoucí zaměstnavatel“)

a

budoucí zaměstnanec/zaměstnankyně.....rodné číslo.....narozen/a

.....adresa bydlištězastoupený/á svými rodiči jako zákonnými

zástupci.....

(dále jen „student“)

uzavírají společně tuto **smlouvu o budoucí pracovní smlouvě**:

I.

Na základě této smlouvy dokládá budoucí zaměstnavatel vážný zájem zaměstnat studenta za níže uvedených podmínek.

II.

Student je studujícím.....(přesný název školy) se sídlem, studijního oboru.....(název studijního oboru, počet let studia). Očekává se, že k ukončení studia dojde

III.

Budoucí zaměstnavatel a student uzavírají tuto smlouvu o budoucí pracovní smlouvě s tím, že obě strany se tímto zavazují uzavřít budoucí, vlastní pracovní smlouvu, a to nejpozději do Návrh pracovní smlouvy předloží budoucí zaměstnavatel nejpozději do v tomto znění:

viz [pracovní smlouva](#)

IV.

V případě, že dojde k porušení povinnosti jedné ze smluvních stran uzavřít ve výše uvedeném termínu vlastní

pracovní smlouvu, bude této smluvní straně udělena smluvní pokuta, a to ve výši Kč. Smluvní pokuta bude splatná ve lhůtě 15 dnů od doručení výzvy k jejímu zaplacení.

V.

Tato smlouva se vydává ve dvou vyhotoveních. Každá ze smluvních stran obdrží po jednom vyhotovení.

V..... dne.....

.....

podpis studenta

.....

podpis zákonného zástupce

.....

podpis budoucího zaměstnavatele

Příloha č. 4 – Smlouva o budoucí pracovní smlouvě

Pracovní smlouva - vzor

Zaměstnavatel: ABC-servis, s.r.o., IČ: 25698438, DIČ: CZ2485963, se sídlem: Lidická 52, 110 00 Praha 1, zapsaný v Obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Praze, oddíl C, vložka č. 25976, zastoupený: Ing. Jiřím Janouškem, jednatelem společnosti
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

zaměstnanec: Kamila Pastyříková, narozena 19. října 1980, RČ 8010192346, trvale bytem Vodičkova 1456/44, 520 00 Hradec Králové
(dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají společně tuto **pracovní smlouvu**:

1. Pracovní poměr založený touto smlouvou **vzniká dne** 1. listopadu 2008.
2. Jedná se o hlavní pracovní poměr. Týdenní pracovní doba činí 5 dnů/40 hodin týdně.
3. Zaměstnanec bude pro zaměstnavatele **pracovat jako** administrativní pracovnice.
4. **Místem výkonu práce** je Praha.
5. Tento pracovní poměr se sjednává na dobu určitou do 31. prosince 2009.
6. Sjednává se zkušební doba v délce 3 měsíců.
7. Zaměstnanec se zavazuje konat svou práci osobně, dle pokynů nadřízených orgánů a přidělené úkoly plnit řádně a svědomitě, s dodržováním pokynů a příslušných předpisů.
8. Sjednaný obsah této smlouvy lze změnit písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ostatní práva a povinnosti smluvních stran se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími předpisy, upravujícími pracovní vztahy.
9. Pracovní smlouva byla vyhotovena ve dvou stejnopisech. Jeden stejnopis převzal zaměstnavatel, druhý stejnopis převzal zaměstnanec.

V Praze dne 1. listopadu 2008

zaměstnanec

zaměstnavatel

Příloha č. 5 – Pracovní smlouva