

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

DIPLOMOVÁ PRÁCE

DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Diplomant

Martin Zavoral

Mikuláše z Husí, 8, Praha 4

Vedoucí diplomové práce:

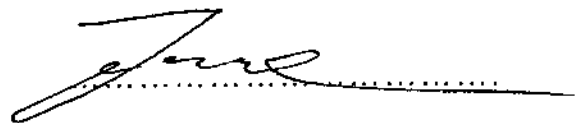
JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Rok zpracování:

2007

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Praze, dne 7. května 2007

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jarek', written over a horizontal dotted line.

OBSAH:

I. Úvod	3
II. Stručný vývoj pracovněprávních vztahů	4
1. Vývoj pracovněprávních vztahů.....	4
1.1 Úvod k vývoji pracovněprávních vztahů.....	4
1.2 Právní pojetí pracovněprávních vztahů v období Římského impéria	4
1.3 Pracovněprávní vztahy v českém státě v období raně feudálním, rozvinutého feudalismu a stavovské monarchie ...	6
1.3.1 Ius regale montanorum	6
1.3.2 Čelední, tovaryšské a učednické smlouvy	6
1.4 Pracovněprávní vztahy v období kapitalismu	7
1.5 Vývoj pracovního zákonodárství v našich zemích po roce 1918.....	9
1.6 Pracovní zákonodárství v období po roce 1948	10
III. Zákoník práce z roku 1965, jeho významné novely a zákoník práce z roku 2006	11
1. Zákoník práce z roku 1965 – obecná charakteristika	11
2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.....	14
IV. Základní znaky, funkce a druhy pracovněprávních vztahů, závislá práce	18
1. Definice pracovněprávního vztahu	18
2. Závislá práce	19
3. Znaky pracovněprávních vztahů	20
4. Funkce pracovněprávních vztahů	21
5. Druhy pracovněprávních vztahů	21
V. Základní zásady pracovněprávních vztahů	22
VI. Účastníci individuálních pracovněprávních vztahů	26
1. Zaměstnanec	27
2. Zaměstnavatel	27
3. Zastoupení	29
VII. Individuální pracovněprávní vztahy	29

1. Základní pracovněprávní vztahy	29
1.1 Pracovní poměr.....	30
1.1.1 Pracovní smlouva.....	30
1.1.1.1 Forma pracovní smlouvy.....	31
1.1.1.2 Náležitostí pracovní smlouvy.....	32
1.1.1.3 Doba trvání pracovního poměru	35
1.1.2 Jmenování.....	39
1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	40
2. Pracovněprávní vztahy související se základními pracovněprávními vztahy.....	42
2.1 Vznik pracovněprávní odpovědnosti za škodu.....	42
2.2 Zvláštnosti pracovněprávní úpravy náhrady škody.....	45
3. Další právní vztahy účastí na práci.....	46
VIII. Kolektivní pracovněprávní vztahy.....	47
IX. Závěr.....	51
 Seznam použité literatury	 53

I. Úvod

V rámci prezenčního studia Právnické fakulty Univerzity Karlovy je mezi povinné předměty zařazeno také pracovní právo. Při studiu tohoto odvětví práva jsem si uvědomil, jak důležité místo ve společnosti zaujímá právě pracovní právo a také, jak je nezbytné, aby fyzické osoby, jakožto zaměstnanci a fyzické nebo právnické osoby, jakožto zaměstnavatelé, znali alespoň minimální rámec práv a povinností z pracovněprávních vztahů vyplývajících a hlavně aby tyto znalosti dokázali aplikovat v praxi, při uzavírání pracovních smluv či jiných dohod, při ukončení pracovního poměru, při uplatňování náhrady škody, při kontrole bezpečnosti práce apod.

Ve své práci se nejprve zaměřím na historický vývoj pracovněprávních vztahů především na území dnešního státu, dále se pokusím srovnat dosavadní zákoník práce se zákoníkem účinným od 1.1.2007 s tím, že zde uvedu také nejdůležitější novely dosavadního zákoníku práce, které byly přijaty v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské Unie. Největší důraz pak budu klást na základní znaky, funkce a druhy pracovněprávních vztahů, definici závislé práce, základní zásady pracovněprávních vztahů. Neopomenu zde uvést také osoby, které jsou účastníky individuálních pracovněprávních vztahů, jejich postavení a možnost zastoupení účastníka pracovněprávního vztahu.

V neposlední řadě se věnuji rozboru individuálních pracovněprávních vztahů, přičemž největší důraz kladu na pracovní poměr založený pracovní smlouvou. V závěru mé práce je uvedeno také několik slov ke kolektivním pracovněprávním vztahům.

V mé diplomové práci ale naopak nerozebírám hlavní skupiny pracovněprávních vztahů souvisejících se základními pracovněprávními vztahy, a to především z toho důvodu, že bych tím přesáhl nezbytný rozsah mé diplomové práce. V této souvislosti bych rád uvedl, že z této skupiny jsem si vybral ten pracovněprávní vztah souvisejících se základním pracovněprávním vztahem, který mě

nejvíce při studiu zaujal, a to vztah odpovědnosti za škodu. Dále v mé diplomové práci v podstatě chybí odkazy na judikaturu soudů a to z toho důvodu, že nový zákoník práce nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007 a judikatura k nově řešeným otázkám zákoníku práce chybí.

Závěrem si dovoluji uvést, že tato diplomová práce vychází z právního stavu ke dni 7. května 2007.

II. Stručný vývoj pracovněprávních vztahů

1. Vývoj pracovněprávních vztahů

1.1 Úvod k vývoji pracovněprávních vztahů

S určitou úpravou výkonu práce se můžeme setkat již ve starověkém Římě a ve středověku, zejména pak v horním právu, v cestovních předpisech a v čeledním právu. Hlavní fáze vzniku a vývoje zákonodárství o práci je však spojována především s rozvojem kapitalismu, kdy bylo nutné pracovní vztahy regulovat právem a začlenit je postupně do nově formovaného moderního právního systému.

1.2 Právní pojetí pracovněprávních vztahů v období Římského impéria

Počátek dějin starověkého Říma sahá až do poloviny 8. století před naším letopočtem a postupně se vyvíjející římské právo se stalo neopomenutelným prvopočátkem právní úpravy především soukromého práva, tedy i jakýmsi základem práva pracovního. V římském právu vznikaly některé kontrakty kauzálním prostým souhlasem (*consensum*), pouhou dohodou o typické kauze. Mezi tyto tzv. konsensuální kontrakty řadíme mimo jiné *locatio conductio*, a to v jeho třech podobách, *locatio conductio rei* (pacht a nájem), *locatio*

conductio operis (smlouva o dílo) a locatio conductio operarum (smlouva pracovní). Obecně jsou locatia conductia synallagmata, tedy dvoustranné smlouvy rovné (tzn. práva a povinnosti jsou rozděleny rovnoměrně mezi obě smluvní strany, tj. každá smluví strana má jak práva tak i povinnosti), jejichž předmětem, jak vyplývá z výše uvedeného českého překladu těchto smluv, je buď úplatné užívání cizí věci anebo cizí pracovní síly, anebo provedení určitého díla.¹

Locatio conductio operarum neboli smlouva pracovní či námezdní se v období Římského impéria mohla týkat pouze hrubých prací, hlavně prací manuálních (operae illiberales). Předmětem tohoto konsensuálního kontraktu bylo užívání cizí pracovní síly po sjednanou dobu a za sjednanou mzdu. Námezdní pracovník (locator) poskytoval služby a byl činný podle dispozic zaměstnavatele (conductor), práce poskytoval zásadně osobně a odpovídal za každou nedbalost. Conductor potom musel locatorovi platit sjednanou mzdu (merces), a to i tehdy, když jeho pracovní síly nemohl užít pro překážky na své straně. Z uvedeného vyplývá, že se pracovní smlouva vyvinula ze smluv o pronájmu otroků a z tohoto důvodu se také nemohla týkat prací vyššího druhu (operae liberales - práce pedagogů, lékařů, umělců apod.). Za tyto práce se pracovníkům poskytovaly odměny, jakési čestné platy (honorarium), které se teprve v době císařské staly právně postižitelné. V otrokářském římském právu nenajdeme žádná bližší ustanovení, která by upravovala způsoby užívání najmuté pracovní síly a poskytovala by tak pracovníkům určité veřejné záruky².

Locatio conductio operis (smlouva o dílo) je dvoustranná smlouva rovná (synallagmata), jejímž předmětem je výsledek užití cizí pracovní síly, nikoli užívání této síly přímo, např. užití šatů, namalování obrazu, vykopání příkopu apod. Zhotovitel proto zpravidla nemusel pracovat sám, ale provedení práce mohl přenechat

¹ Kincl, J. – Urfus, V. – Škrejpek, M., Římské právo, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 1995, str. 215 a násl.

² Kincl, J. – Urfus, V. – Škrejpek, M., Římské právo, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 1995, str. 253 a násl.

jiným, za výsledek ovšem odpovídal jen on a odpovídal tedy i za to, že si vybral pracovníky špatné nebo že nedostatečně jejich práci řídil a kontroloval. Příkladem přenechání práce jiným může být situace, ve které mistr zadal vykonání určitého díla svým tovaryšům. Pokud bylo ovšem provedení díla bez účasti objednaného nemyslitelné (např. pozvání zpěváka, aby zazpíval na slavnosti), musel zhotovitel či objednaný samozřejmě „pracovat“ sám³.

1.3 Pracovněprávní vztahy v českém státě v období raně feudálním, rozvinutého feudalismu a stavovské monarchie

1.3.1 Ius regale montanorum

Prvním významným dokumentem na území dnešní České republiky, který obsahoval i právní aspekty výkonu práce byl „Ius regale montanorum“ – horní zákoník Václava II. z období let 1300-1305. Zákoník obsahoval mimo jiné první protikoaliční předpisy, zakazující horníkům samostatně se organizovat ve spolcích, dále pokroková pravidla zajišťující bezpečnost práce v dolech, a v neposlední řadě také předpis o výplatě mezd, o délce pracovní doby apod⁴.

1.3.2 Čelední, tovaryšské a učednické smlouvy

Pracovní smlouva v období raně feudálním, rozvinutého feudalismu a stavovské monarchie byla omezena pouze na města, kde vystupovala jako smlouva čelední, tovaryšská a učednická.

Již ve středověku byly uzavírány čelední smlouvy, které je možné přirovnat k pracovní smlouvě na dobu určitou. Byly uzavírány mezi vrchností a čeledí, která byla zpravidla v poddanském poměru, a to obvykle na Sv. Martina (11.listopadu) na období jednoho roku.

³ Kincl, J. – Urfus, V. – Škrejpek, M., Římské právo, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 1995, str. 255

⁴ Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 1. vydání, Praha, C.H. Beck, 2001, str. 14

Uzavření čelední smlouvy bylo potvrzeno poskytnutím závdavku čeledínovi, děvečce nebo služce. Odměna za vykonanou práci se neposkytovala v průběhu sjednaného období, kdy čeleď většinou pracovala pouze za stravu, oděv a ubytování, ale až po jeho skončení. Pokud jde o čeleď označovanou jako vandrovní či přistavná (to byla ta, která pracovala se souhlasem své vrchnosti), její právní poměry byly od 16. století rámcově upravovány sněmovními čeledními řády, které vyžadovaly k uzavření smlouvy předložení tzv. fedrovního listu, tj. písemného souhlasu vrchnosti, které poddaný patřil. Plnění smlouvy již uzavřené mohlo být na čeledínech trestně vymáháno. Pokud čeledín uzavřel současně smlouvu s jiným zaměstnavatelem či odmítl nastoupit službu, byl trestán vězením, popř. ztrátou mzdy. Čeledín byl tak po dobu trvání čeledního poměru v disciplinární a kázeňské pravomoci zaměstnavatele.

Tovaryšské a učednické smlouvy byly ve 13. – 14. století upravovány v cechovních řádech, patřily tedy od sféry cechů.

I když v období feudalismu došlo k některým právním úpravám pracovních vztahů a k vytvoření pracovníprávních institutů – zejména smluv, které předcházely pracovní smlouvě, je nutno mít na zřeteli, že úroveň právní úpravy byla ovlivňována a limitována existencí nevolnictví⁵.

1.4 Pracovníprávní vztahy v období kapitalismu

První významnou právní normou upravující pracovní vztahy na smluvním základě v Čechách, na Moravě a ve Slezsku byl zákon č. 946/1811 ř.z., Všeobecný rakouský občanský zákoník (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch) z roku 1811, který nabyt účinnosti dne 1.1.1812.

Tento rozsáhlý kodex soukromého práva v hlavě XXVI. obsahoval obecnou úpravu vztahů týkajících se výkonu práce.

⁵ Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 1. vydání, Praha, C.H. Beck, 2001, str. 15

V původní podobě upravoval smlouvu námezdní, která v sobě zahrnovala jak institut smlouvy služební, tak i smlouvu o dílo. V souladu s touto úpravou námezdní smlouva vznikla, pokud se někdo zavázal k poskytnutí služeb nebo zhotovení díla proti odměně v penězích. Třetí novela občanského zákoníku v roce 1916 přinesla změnu hlavy XXVI. Všeobecného rakouského občanského zákoníku. V ustanovení § 1164 byla výslovně a taxativně vyjmenována kogentní ustanovení, od jejichž obsahu se účastníci nemohli platně odklonit ani je nikterak omezit či zrušit a to ani dvoustranným projevem vůle. Dále podle novelizovaného znění došlo k rozštěpení námezdní smlouvy na dva smluvní typy, a to na smlouvu služební a smlouvu o dílo. Smlouva služební vznikla, pokud se někdo zavázal, že bude jinému po určitý čas konat služby. Pokud ve služební smlouvě nebyla určena žádná úplata a ani nebyla smluvna bezplatnost, mělo se za to, že byla smluvna přiměřená úplata. Pokud ze služební smlouvy nebo z okolností nevyplývalo něco jiného, byl zaměstnanec povinen konat službu osobně a nárok na služby byl nepřenositelný. Jestliže nebylo smluvno nic jiného, musel být plat vyplacen poté, co služby byly vykonány. K významné změně oproti původní úpravě, která stanovila, že odměna mohla být vyplacena až po skončení služby, došlo tím, že bylo umožněno vyměřit plat podle měsíců nebo kratšího období. Pokud k tomu došlo, musel být plat splatný koncem služebního poměru. Služební poměr končil, pokud uplynula doba, na kterou byl sjednán. Služební poměr bylo možné sjednat i na zkoušku nebo pouze na dobu přechodné potřeby – v takových případech mohl být v průběhu prvního měsíce z obou stran kdykoli rozvázán. Výpověď byla možná, přičemž výpovědní lhůta byla pro obě strany stejně dlouhá a činila zpravidla 14 dní. Účinnost úpravy pracovněprávních vztahů Všeobecným zákoníkem občanským na našem území přetrvala po dobu 153 let (od roku 1812 až do roku 1965). Ke změnám v pracovním zákonodárství docházelo samozřejmě i během této doby, avšak dělo se to formou přijímání

nových dílčích zákonných úprav mimo rámec občanského zákoníku a následnými novelizacemi těchto zákonů.

1.5 Vývoj pracovního zákonodárství v našich zemích po roce 1918

Pracovní zákonodárství po roce 1918 těsně navazovalo na zákonodárství doby předchozí a stejně tak se rozpadá do dvou základních skupin norem, které na sebe historicky navazují a vzájemně se prolínají. Jde zejména o právní normy zahrnované do práva soukromého a do práva veřejného. Zákonem č. 91/1918 Sb. z. a n. byla zavedena osmihodinová pracovní doba s tím, že tento zákon přinesl také další výhody, a to především pro mladistvé. Bylo tu např. stanoveno, že děti mladší 16 let nesmí vykonávat noční práce (podobně i ženy). Pro určitý okruh zaměstnanců platilo, že měli dvanáctihodinovou pracovní dobu denně (např. kuchařky, chůvy, vychovatelky). V letech 1918-1921 byly vydány předpisy o práci žen a dětí, o ochraně mezd, i placené dovolené, o kolektivních smlouvách atd. Ve dvacátých letech došlo ke všeobecné stagnaci pracovního zákonodárství. Ke zlepšování pracovního zákonodárství došlo jen pro některé skupiny pracovníků (např. platový zákon pro státní zaměstnance z roku 1936).

Velmi závažné zásahy postihly pracovní právo v období Protektorátu Čechy a Morava. Na základě vládního nařízení č. 193/1939 Sb., působily na území protektorátu pracovní úřady. Nařízeními č. 190/1939 Sb. a 195/1939 Sb., byla uzákoněna všeobecná pracovní povinnost. Pro osoby od 14 let byly zavedeny pracovní knížky, které umožňovaly evidenci pracovních sil⁶. Protektorátní pracovněprávní předpisy připouštěly tzv. totální nasazení práce do Německa. K provedení mimořádně hospodářsky a politicky závažných prací z hlediska říše přikazovaly pracovní úřady všechny obyvatele protektorátu schopné práce ve věku od 18 do 50

⁶ Zavedeny vládním nařízením č. 241/1941 Sb.

let kamkoli v rámci protektorátu, ale i říše. Byly zakázány stávky a provedena restriktivní mzdová opatření. Zároveň také došlo k oslabení postavení odborů. Všechny odborové ústředny byly sloučeny v Národní odborové ústředně zaměstnanecké⁷.

1.6 Pracovní zákonodárství v období po roce 1948

Právní předpisy z období druhé světové války nebyly po osvobození našich zemí od fašistické okupace uznány za součást československého právního řádu. Ostatní pracovní zákonodárství bylo ponecháno v platnosti s výjimkou těch ustanovení, která byla v rozporu s platnou ústavou a jejími principy. Toto pracovní zákonodárství bylo na některých úsecích poměrně rozvinuté, zvýhodňovalo však některé skupiny pracujících, především státní zaměstnance, soukromé úředníky, redaktory apod.

V době po druhé světové válce bylo vydáno několik důležitých zákonů např. zákon o dovolené na zotavenou, zákon o úpravě pracovní doby v hornictví, zákon o úpravě pracovní doby v pekárnách apod. a pracovní zákonodárství se tak začalo postupně rozvíjet. Cílem tzv. „právníkové dvouletky“⁸ byla přestavba právního zákonodárství a přebudování právního řádu podle „socialistických principů“. Tento záměr se uskutečňoval především tak, že se staré zákony nahrazovaly novými, nebo se vyplňovaly mezery v stávajících zákonech. Charakteristickým znakem pracovního zákonodárství bylo, že úpravy byly zpravidla jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru, kladl se tedy důraz na rovné postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům. Avšak nadále zůstávaly v platnosti rozdílné právní úpravy týkající se vzniku, změny nebo zániku pracovních poměrů a veškerá pozornost se tedy soustředila na sjednocení této rozdílné právní úpravy. Tento sjednocovací proces vyvrcholil vydáním zákoníku práce roku 1965.

⁷ Malý, K. a kolektiv, Dějiny českého a československého práva do roku 1945, 2. upravené vydání, Praha, LINDE, 1999, str. 392

⁸ období po únoru 1948

III. Zákoník práce z roku 1965, jeho významné novely a zákoník práce z roku 2006

1. Zákoník práce z roku 1965 – obecná charakteristika

Právní úprava pracovněprávních vztahů provedená zákonem č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále v textu také „dosavadní zákoník práce“), s účinností od 1. ledna 1966 představovala vyvrcholení procesu kodifikace pracovního práva. Zákoník práce odstranil přetrvávající diferenciaci právní úpravy zaměstnanců vykonávajících odlišnou práci a vytvořil jednotnou právní úpravu vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Toto sjednocení bylo důsledkem hospodářského a společenského systému a stejným vztahem všech občanů k výrobním prostředkům, a tím možností stejného postavení občanů v pracovním procesu. Zákoníkem práce byly upraveny téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem. Ustanovení zákoníku práce byla převážně kogentní povahy, nedovolovala smluvní odchýlení na základě vůle subjektů. Zákoník práce byl oproti předchozí více než stopadesátileté tradici koncipován jako kodex samostatné povahy, který vylučoval podpůrné použití norem občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. V souvislosti s partikularizací soukromého práva došlo k oddělení pracovního práva od práva občanského. Kromě práva pracovního se rozeznávalo rovněž právo hospodářské a právo zemědělsko-družstevní a pozemkové. V pracovním právu byl upuštěn smluvní charakter právních vztahů typický pro občanské právo a realizoval se úkol pracujících vlastní práci rozvíjet socialistickou společností. Tento vývoj byl vyústěním obecného trendu východoevropských zemí považovat pracovní právo za právo společenské, kterým se naplňuje budování socialismu. Je třeba podotknout, že československá právní úprava v té době zašla, zejména v likvidaci soukromého sektoru, mnohem dále, nežli ostatní tehdy socialistické státy. Zákoník práce

upravil i obecné otázky právní úpravy, například právní subjektivitu, právní úkony, zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Mezi hlavní rysy právní úpravy pracovního práva dané zákoníkem práce patřily především jednotnost (jednotná právní úprava mezi zaměstnanci a organizacemi, tj. v podniku, úřadu, ústavu), komplexnost (komplexnost úprav téměř všech oblastí pracovněprávních vztahů), kogentnost (zákoník práce převážně nedovoloval odchylky od jeho norem ve prospěch či neprospěch účastníků pracovněprávních vztahů) a konečně osamostatnění (jak je již uvedeno výše, zákoník práce upravil i obecné otázky právní úpravy, jako např. právní úkony, neplatnost, právní subjektivitu apod.). Zákoník práce z roku 1965 se vyznačoval značnou nesvobodou pracovněprávních vztahů, kdy pracovní postup byl některým lidem znemožňován tzv. kádrovými stropy. Nulová nezaměstnanost byla dosahována sociálně nežádoucími jevy a následkem byla nedostatečná produktivita práce, nedostatečná motivace zaměstnanců a neefektivní výroba.

Po roce 1989 dochází vlivem politické a společenské situace k postupnému přizpůsobování právní úpravy potřebám tržního hospodářství, soukromého podnikání, a tím i ke vzniku nových právních forem zaměstnavatelů, zejména fyzických osob a obchodních společností. Postupně byl omezován zásah státu do pracovněprávních vztahů a byl posilován smluvní charakter těchto vztahů. Kromě postupného, nepřilíš rychlého uvolňování kogentnosti zákoníku práce je nejtypičtějším rysem pracovního zákonodárství po roce 1989 připouštění zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání⁹. Vydáním Listiny základních práv a svobod je v čl. 26 každému garantováno právo na svobodnou volbu povolání, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a občanům právo na hmotné zajištění v přiměřeném rozsahu, pokud nemohou bez své viny získávat prostředky pro své životní potřeby prací. V oblasti kolektivního pracovního práva je v čl. 27

⁹ Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 1. vydání, Praha, C.H. Beck, 2001, str. 22-24

zakotveno právo každého se svobodně sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Dále je stanoveno, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu, a to, že omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo odvětví. Dochází tak k omezení ingerencí státu do pracovněprávních vztahů. Odstranění rozdílů v právní úpravě mezi různými formami zaměstnavatelů, zaměstnavateli právníckými a fyzickými osobami bylo provedeno zákonem č. 74/1994 Sb. Postupně se tak rozvíjejí 3 základní složky pracovního práva – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie byly přijaty mnohé novelizace zákoníku práce. Mezi nejvýznamnější z nich bych zařadil tzv. „harmonizační novelu“¹⁰ a „38. novelu zákoníku práce“.¹¹ Hlavním cílem těchto novelizací zákoníku práce bylo promítnutí relevantních směrnic EU do českého pracovního práva s cílem dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem EU, upravujícím tuto problematiku. Novelky se však neomezovaly jen na tento hlavní cíl, ale prováděly také řadu dalších změn, které si vyžádal vývoj na trhu práce, např. oblast rovných příležitostí pro muže a ženy, tedy zásada rovného zacházení, oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atd.

„Harmonizační novela“ především posílila postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích zejména zavedením zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci, zákazem jakékoli diskriminace v pracovněprávních vztazích, povinností komunikace zaměstnavatele se zaměstnanci nebo jejich zástupci bez rozdílu jejich organizovanosti, změny právní úpravy pracovní doby a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za účelem zajištění vyšší úrovně bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců.

¹⁰ Zákon č. 155/2000 Sb.

¹¹ Zákon č. 46/2004 Sb.

Dne 1.3.2004 nabyl v naprosté většině svých ustanovení účinnosti zákon č. 46/2004 Sb., kterým se měnil tehdejší zákoník práce. Tato právní úprava, která představovala v pořadí již 38. novelu zákoníku práce, vstoupila v platnost krátce před vstupem České republiky do Evropské unie a přinesla opět řadu zásadních změn, které byly po vzoru předchozích novelizací především důsledkem požadavku slučování našeho práva s právem komunitárním. Po přijetí tzv. „harmonizační novely“ zákoníku práce byly schváleny další směrnice, které se týkaly rovného zacházení a zákazu diskriminace a které bylo nezbytné implementovat do právního řádu ještě před přistoupením České republiky k Evropské unii. Předmětná novela obsahovala zejména novou úpravu problematiky diskriminace a (sexuálního) obtěžování, uzavírání pracovních smluv na dobu určitou, ujednání o konkurenční doložce a několik dalších úprav, které se v zájmu praxe jevíly vhodné řešit novelizací tehdejšího zákoníku práce (jako např. zakotvení principu dobrých mravů, apod.), a to ještě před zpracováním návrhu nového zákoníku práce.¹²

2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V rámci rekodifikace soukromého práva byla řešena otázka vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce, a to především z toho důvodu, že pracovní právo zahrnuje normy jak soukromoprávní tak i veřejnoprávní. Sporné tedy bylo, zda zařadit pracovní právo do sféry veřejnoprávní či soukromoprávní a zda zachovat samostatný zákoník práce v dnešní podobě, nebo smluvní pracovní právo zařadit do občanského zákoníku.¹³ Nakonec bylo rozhodnuto zachovat zákoník práce a rekodifikovat jej.

¹² JUDr. Matejka, J. – JUDr. Zachariáš, CSc., J., K 38. novele zákoníku práce, Právo a zaměstnání č. 5/2004, Praha, LexisNexis, nakladatelství Orac, 2004, str. 2

¹³ Kanda, A., Ještě jednou k otázkám nové kodifikace soukromého práva v České republice, Právní rozhledy, 1995, č. 11, str. 445-448

Dosavadní zákoník práce, jakož i další pracovněprávní předpisy byly v souladu s mezinárodně právními dokumenty závaznými pro Českou republiku a v souladu s právem Evropských společenství, přičemž harmonizace s právem Evropských společenství byla průběžně zabezpečována. Při posuzování souladu s ústavními zákony České republiky, zejména s Listinou základních práv a svobod, vyvstávala otázka případného rozporu minulé kogentní úpravy zákoníku práce, která vycházela ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“, s čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, podle kterého *každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*. K této otázce se svými nálezy ze dne 1. listopadu 1995 sp. zn. II ÚS 192/95 a ze dne 2. července 1996 sp. zn. I US 27/96 vyjádřil i Ústavní soud. Z jeho, do určité míry protichůdných rozhodnutí ohledně povahy právních norem zákoníku práce nelze však vyvodit jednoznačný závěr pro jejich interpretaci.

Kogentní povaha dosavadního zákoníku práce, která po roce 1989 přetrvávala i navzdory jeho novelizacím, byla závažnou překážkou dalšího rozvoje pracovněprávních vztahů. Možnost dle dřívějšího zákoníku práce sjednávat odchylné úpravy pracovněprávních vztahů byla orientována v podstatě jen na kolektivní smlouvu, v malém rozsahu též na pracovní smlouvu nebo jinou, např. manažerskou smlouvu, především pokud šlo o odměňování v podnikatelské sféře. Proto byla hlavním a rozhodujícím důvodem pro zpracování nové úpravy pracovněprávních vztahů v zákoníku práce skutečnost, že bylo nutné změnit základní přístupové hledisko, které muselo napříště akceptovat základní ústavní přístup, který je vlastní oboru soukromého práva, podle kterého platí, že *každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá* (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky). Tímto základním přístupovým postulátem je ovládána současná úprava pracovněprávních vztahů v zákoníku práce. Tento přístup je

vyjádřen v ustanovení § 2 odst. 1 věta první zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „ZPr“ nebo „zákoník práce“), kde je uvedeno, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchylnou úpravu není možné sjednat ani tehdy, jestliže příslušné ustanovení bude odkazovat na použití občanského zákoníku nebo v případech, kdy bude stanovena povinnost nebo kdy budou v příslušném ustanovení zapracovány předpisy Evropských společenství, pokud by „odchýlení“ nebylo ve prospěch zaměstnance. Například není možné, aby si zaměstnanci sjednávali jiné výpovědní důvody pro skončení pracovního poměru, jiné výpovědní doby, různé podmínky pro vznik nároku na dovolenou, umožňovali právo dětí do 15 let věku, stanovili jiné pořadí pro srážky ze mzdy apod.¹⁴ A nakonec není ani možné sjednat odchylnou úpravu práv a povinností v pracovněprávních vztazích v taxativně vyjmenovaných ustanoveních uvedených v § 363 odst. 2 ZPr.

Mezi nejdůležitější dohody, kde se může uplatnit smluvní volnost, patří pracovní smlouva. Zákoník práce v jejím obsahu vytváří legislativní předpoklady pro uplatnění flexibility pracovněprávního vztahu. V pracovní smlouvě je možné sjednat takové podmínky, které budou vyhovovat nejen zaměstnanci, ale s ohledem na výrobní a podnikatelské záměry zaměstnavatele, také zaměstnavateli. Účastníci si v ní mohou vedle podstatných náležitostí, jako druh a místo výkonu práce a den nástupu do zaměstnání, sjednat i další nároky. Jde např. o úpravu pracovní doby, rozšíření pracovního volna, poskytování různých výhod při zvyšování nebo prohlubování kvalifikace, zvýšení náhrady mzdy nad zákonný limit při pracovní neschopnosti, poskytování příplatků a odměn, odchodné při skončení pracovního poměru, využívání některých

¹⁴ JUDr. Jouza L., Co přinese firmám nový zákoník práce, Právo pro podnikání a zaměstnání č. 01/2007, Praha, LexisNexis CZ s.r.o., 2007, str. 12

výhod mimo sféru odměňování, jako je používání služebního vozu, poskytování příspěvku na penzijní připojištění, úhradu lékařských prohlídek při nástupu do zaměstnání apod. Současná úprava pracovní smlouvy v zákoníku práce se od minulé úpravy liší zejména tím, že např. zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně (na rozdíl od minulé právní úpravy, kdy v případě sjednání pracovního poměru na dobu kratší než 1 měsíc, musela být pracovní smlouva uzavřena písemně jen, jestliže o to zaměstnanec požádal či pokud byl zaměstnanec rozhodnutím soudu zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo jeho způsobilost byla rozhodnutím soudu omezena), změny vykazuje také ustanovení týkající se zkušební doby, kdy doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se na rozdíl od minulé úpravy do zkušební doby nezapočítává vůbec apod.

Vedle pracovní smlouvy budou vhodnými právními nástroji dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce, souhrnně označovány jako dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V těchto dohodách se mohou uplatnit flexibilní prvky pracovní činnosti se současným zajištěním potřebné právní ochrany zaměstnanců. V dohodě o provedení práce byl zvýšen limit pro tuto práci na 150 hodin ročně, limit pro dohodu o pracovní činnosti (polovina stanovené týdenní pracovní doby, tedy maximálně 20 hodin týdně) zůstal. Obě dohody bylo možné podle dřívějšího stavu uzavírat, jestliže šlo o práci, jejíž pravidelný výkon nemohl zabezpečit zaměstnavatel v rámci rozvržení pracovní doby nebo jejíž výkon v pracovním poměru by byl pro zaměstnavatele neúčelný nebo nevhodný. Tyto „omezující“ prvky současný zákoník práce nepřevzal a umožňuje tak zaměstnavatelům zvolit tuto flexibilní formu pracovněprávního vztahu k zajištění operativních prací nebo k okamžitému řešení podnikatelských potřeb.

Účastníci pracovněprávních vztahů mohou využívat pro odchýlná ujednání v pracovněprávních vztazích nejen pracovní smlouvu, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,

kolektivní smlouvu, ale i inominátní (nepojmenovanou) smlouvu uzavíranou podle ustanovení § 51 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále jen „občanský zákoník“), přičemž tato smlouva nesmí odporovat obsahu nebo účelu zákoníku práce.

V zákoníku práce se oproti dřívější úpravě soustřeďuje většina ustanovení z dosavadních zákonů o mzdě a o platu, ze zákona o cestovních náhradách a dále přejímá úpravu z některých předpisů k překážkám v práci, k dovolené na zotavenou, k hmotnému zabezpečení v získávání nebo prohlubování kvalifikace apod. Dalo by se říci, že současná úprava zákoníku práce je jakýmsi pracovním kodexem. Pro zaměstnavatele i zaměstnance by používání zákoníku práce v praxi mělo být jednodušší a srozumitelnější i z toho důvodu, že většina pracovněprávních předpisů, včetně mzdových, je v komplexní úpravě. Na druhé straně je ale možné, že toto soustředění většiny předpisů týkající se pracovního práva do jediného zákona, může naopak způsobit značnou nepřehlednost zákoníku práce a nadbytečnou rozsáhlost tohoto právního předpisu, nehledě na to, že každá dílčí změna tohoto zákona bude vyžadovat novelizaci (a tudíž i celý zákonodárský proces s tím spojený) a je možné, že v budoucnu bude počet novelizací dosahovat astronomických čísel a přehlednost zákoníku práce tak bude téměř nulová.

IV. Základní znaky, funkce a druhy pracovněprávních vztahů, závislá práce

1. Definice pracovněprávního vztahu

Mezi zaměstnavateli a zaměstnanci vznikají pracovněprávní vztahy. V obecné rovině platí, že pracovněprávní vztahy jsou vztahy právní, v nichž jejich účastníci (zpravidla zaměstnanci a zaměstnavatelé) vystupují na základě právních skutečností jakožto

nositelé subjektivních práv a povinností, které jsou upraveny a zajišťovány normami pracovního práva. Pracovněprávní vztahy jsou tedy právní (právem upravené) vztahy mezi určitými subjekty, účastníky pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti. Zákoník práce upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tyto vztahy označuje zákoník práce za vztahy pracovněprávní.

2. Závislá práce

Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnuté místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Závislá práce tedy může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, není-li upravena zvláštními právními předpisy¹⁵ (např. zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon).

Pokud by byla práce vykonávána se všemi znaky závislé práce v jiném než pracovněprávním vztahu, jednalo by se o zastřený pracovněprávní vztah, resp. o zastřený právní úkon, tedy o faktický pracovní poměr. Pokud se ale bude jednat o soustavnou činnost prováděnou samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost a za účelem dosažení zisku, tedy o podnikání definované v zákoně č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění, nebude se jednat o pracovněprávní vztah, ale tento vztah bude založen např. smlouvou o dílo. Například stavební firma může svěřit plnění běžných úkolů, třeba instalatérské firmě, resp. živnostníkovi – instalatérovi, u něhož tato práce bude předmětem jeho činnosti. Živnostník může tuto

¹⁵ ustanovení § 3 věta první ZPr

činnost vykonávat sám, jestliže jeho práce bude mít znaky podnikání. Pokud by neexistovaly znaky podnikání a živnostník by vykonával práce s převažujícími prvky závislé práce, tedy v podstatě v zastřeném pracovněprávním vztahu (např. práce ve vymezené pracovní době, bez vlastní odpovědnosti a samostatnosti, s nářadím zaměstnavatele), jednalo by se o tzv. Švarc systém. Bude-li tedy osoba plnit svěřené úkoly se znaky podnikání, nejde o tzv. Švarc systém.

Mezi typické profese patří např. projektanti, znalci, tlumočníci, překladatelé a dále např. osoby, které mají živnostenské oprávnění např. na vypracování odborných stanovisek, expertiz, vyjádření apod. Obavy podnikatelů i nepodnikatelských subjektů, že si nebudou moci nechat vypracovat odborný posudek z oblasti bezpečnosti práce, stavebnictví, elektrotechniky nebo různé jiné druhy odborných stanovisek od fyzických osob, jsou tedy neopodstatněné.

3. Znaky pracovněprávních vztahů

Znaky pracovněprávního vztahu, v němž je jediné možné vykonávat závislou práci:

obecně:

- vztah nadřízenosti a podřízenosti
- vztah sankční
- vztah vznikající při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů

specificky, na straně zaměstnavatele:

- povinnost zaměstnavatele platit mzdu
- vytvářet pracovní podmínky

na straně zaměstnance:

- povinnost pracovat podle pokynů zaměstnavatele
- osobně
- ve stanovené pracovní době

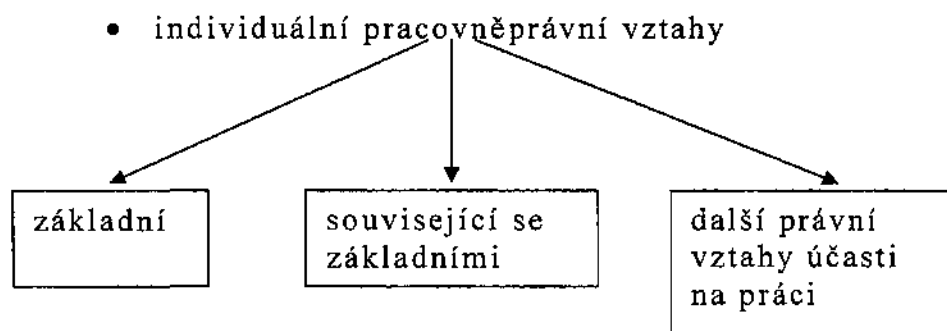
- dodržovat pracovní kázeň¹⁶.

4. Funkce pracovněprávních vztahů

Základními funkcemi pracovněprávních vztahů jsou funkce regulační ve smyslu určení pravidel chování a vymezení hranic takového chování pomocí různých příkazů, zákazů nebo omezení směřujících vůči subjektům pracovněprávních vztahů. Dále je to funkce ochranná sloužící k ochraně zaměstnance coby slabšího subjektu oproti zaměstnavateli v pracovněprávních vztazích. Jedná se zejména o stanovení minimální mzdy, minimální doby odpočinku mezi prací, minimálního nároku na dovolenou či taxativně vymezených důvodů pro zrušení pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele.

5. Druhy pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy lze, z hlediska předmětu dělit na:



- kolektivní pracovněprávní vztahy.

Předmětem individuálního pracovněprávního vztahu je konání práce za odměnu zaměstnancem. Jedná se tedy zejména o vztahy, ve kterých je pracovní síla zaměstnance užívána za odměnu

¹⁶ Jouza L., Zákoník práce s komentářem, Praha, Polygon, 2006, str. 34

zaměstnavatelem. Dále lze individuální pracovněprávní vztahy třídit na základní, související se základními a další právní vztahy účasti na práci¹⁷. Narazil jsem však i na názor jiné odborné literatury, která individuální pracovněprávní vztahy dělila pouze na dvě skupiny, a to na základní pracovněprávní vztahy (zahrnující základní pracovněprávní vztahy a další právní vztahy účasti na práci) a odvozené pracovněprávní vztahy (zahrnující vztahy bezprostředně související se základními pracovněprávními vztahy)¹⁸. Mezi základní pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr (upravený pracovní smlouvou) a pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (upravené dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce¹⁹). Vztahy související se základními pracovněprávními vztahy jsou zejména vztahy sankční, odpovědností vztahy, vztahy při zabezpečování zaměstnání, vztahy vznikající při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů apod. Mezi další právní vztahy účasti na práci se zařazují ty vztahy, na které se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví (přímá působnost) nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy (delegace) a dále ty vztahy, které se řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak (subsidiarita). Předmětem kolektivního pracovněprávního vztahu, pro který je typické, že jeho subjektem není individuální zaměstnanec [spolu se zaměstnavatelem nebo svazem zaměstnavatelů jsou jeho subjekty zastupitelské orgány zaměstnanců], je zejména způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce (včetně mzdových).

V. Základní zásady pracovněprávních vztahů

Zaměstnavatelé v rámci základních zásad pracovněprávních vztahů zejména:

¹⁷ Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, 1. vydání, Praha, C.H. Beck, 2001, str. 63

¹⁸ Galvas M. a kolektiv, Pracovní právo, Doplněk, MU Brno, 1993, str. 32-33

¹⁹ srov. ustanovení § 3 věta druhá ZPr

- nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance,
- musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání,
- musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popř. odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty,
- musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním,
- musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy,
- nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat,
- nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmů z pracovněprávního vztahu,
- jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se zákoníkem práce, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.

Nové vymezení obsahu pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce vyžaduje, aby byly charakterizovány základní principy pracovněprávních vztahů, které budou určující pro aplikaci pracovněprávních předpisů. Nejedná se jen o pouhé obecné zásady, nýbrž jde o principy pracovněprávních vztahů, které mají normativní obsah a při používání pracovněprávních předpisů k nim musí být přihlíženo.

Mezi základní zásady patří vznik pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnání, jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele. Tato zásada platí i pro vznik pracovního poměru jmenováním. V těchto případech je sice pracovní poměr zakládán jednostranným

projevem vůle zaměstnavatele, avšak předpokladem platnosti vzniku pracovního poměru je zde skutečnost, že zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním, se vznikem pracovního poměru předem vyslovil svůj souhlas. Zásada, že pracovněprávní vztah může vzniknout jen se souhlasem zaměstnance, je – pokud jde o právní postavení zaměstnance – absolutní, bezvýjimečná a neprolomitelná. Tato zásada je realizací čl. 9 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, podle něhož nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám a čl. 26 Listiny základních práv a svobod, který zakládá každému právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu.

Každý občan má právo na vhodné zaměstnání, které se může uskutečňovat jen se souhlasem tohoto občana a zaměstnavatele a jen v pracovněprávních vztazích. Za vhodné se považuje zaměstnání, které respektuje jak zájmy občana samého, tak zájmy společnosti. Proto je třeba vzít v úvahu zdravotní stav občana, přihlížet k jeho věku, schopnostem, možnostem, odborné způsobilosti apod. Při zabezpečování zaměstnání se zaručuje právo svobodné volby zaměstnání a její výkon na celém území státu a rovněž právo občana odejít za prací do zahraničí.

K významným principům odlišujícím pracovní poměr od dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr patří ustanovení § 13 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého je znakem pracovního poměru právo zaměstnance na stanovenou týdenní pracovní dobu a rozvržení pracovní doby, a to před zahájením práce. Výjimku má představovat kratší pracovní doba²⁰ a konto pracovní doby²¹. Takový požadavek není kladen u vztahů zakládaných dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnanec, který je v pracovním poměru k určitému zaměstnavateli, může pro něj vykonávat ještě i práce jiného druhu v rámci dalšího pracovního poměru nebo vztahu založeného některou

²⁰ srov. ustanovení § 80 ZPr

²¹ srov. ustanovení § 86 a 87 ZPr

z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr²². Zásadu, že v tomto případě musí jít o práci jiného druhu, stanoví zákoník práce proto, aby nedocházelo k obcházení předpisů o přesčasové práci. Lze také dovodit, že tato jiná práce musí být konána v jiné době, než je stanovena pro výkon práce v původním pracovním poměru (aby nedocházelo k dvojímu odměňování). Zatímco dosavadní zákoník práce obsahoval specifická ustanovení týkající se vedlejších pracovních poměrů, kterým poskytoval méně intenzivní ochranu (např. umožňoval jejich snadnější rozvázání ze strany zaměstnavatele, a to výpovědí s výpovědní dobou 15 dnů), nový kodex v právní úpravě pracovního poměru rozdíl nečiní. Ačkoli v zákoníku práce v tomto ohledu žádné výslovné ustanovení uvedeno není, je třeba vycházet z předpokladu, že všechny pracovní poměry uzavřené souběžně jedním zaměstnancem se stejným nebo jiným zaměstnavatelem bez ohledu na to, jestli jsou sjednány na stanovenou nebo kratší než stanovenou pracovní dobu, mají z hlediska právní ochrany stejné postavení. Při jejich rozvazování výpovědí musí zaměstnavatel vždy uvést výpovědní důvod, musí respektovat ochrannou dobu, zaměstnanci ve stanovených případech vzniká nárok na odstupné apod.

Právní úprava neomezuje počet pracovních poměrů uzavřených jedním zaměstnancem ani celkovou délku pracovní doby v nich. Pouze u zaměstnanců mladších 18 let, kterým je pracovní doba stanovena na 30 hodin týdně a kteří pracují ve více pracovních vztazích, nesmí jejich pracovní doba v souhrnu překročit uvedenou hranici²³.

Velký význam má z hlediska vedlejších pracovních poměrů sjednaných podle dosavadní právní úpravy přechodné ustanovení (§ 364 odst. 1 zákoníku práce), které uvádí, že podle nového zákoníku práce se řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé před 1. lednem 2007, není-li stanoveno jinak. Z toho vyplývá, že po účinnosti nové

²² srov. ustanovení § 13 odst. 4 věta první ZPr

²³ srov. ustanovení § 79 odst. 2 ZPr

právní úpravy pracovní poměry sjednané před tímto dnem jako vedlejší budou považovány z hlediska ochrany a nároků za rovnocenné s ostatními pracovními poměry. Pokud zaměstnavatel zaměstnával více zaměstnanců ve vedlejších pracovních poměrech sjednaném navíc na dobu neurčitou, mohl se po 1.1.2007 dostat do značně komplikované situace. Problémům s rozvazováním těchto pracovních poměrů mohl předejít buď jejich skončením do 31.12.2006 nebo sjednání změny jejich trvání z doby neurčité na dobu určitou ještě před výše uvedeným datem.

V neposlední řadě mají zaměstnavatelé povinnost pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů nejen v souladu se zákoníkem práce a ostatními právními předpisy, ale také s dobrými mravy²⁴. Z uvedeného lze dovodit, že pracovněprávní vztahy nesmějí nejen odporovat zákonu, ale také společensky uznávanému mínění, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaké má být obsah jejich jednání, aby byl v souladu s obecnými morálními zásadami společnosti, což vylučuje např. záměrné klamání a podvádění účastníků pracovněprávních vztahů.

VI. Účastníci individuálních pracovněprávních vztahů

Účastníci pracovněprávních vztahů jsou osoby, které v těchto vztazích vystupují. Označují se také jako subjekty pracovněprávních vztahů. Způsobilost být subjektem pracovněprávních vztahů, to je možnost mít práva, povinnosti a odpovědnost z těchto vztahů vyplývající, je pracovněprávní subjektivitou.

Na prvním místě, pokud jde o účastníky individuálních pracovněprávních vztahů, bych se rád zmínil, stejně jako zákoník práce, o zaměstnancích.

²⁴ sriv. ustanovení § 13 odst. 5 ZPr

1. Zaměstnanec

Zaměstnancem se fyzická osoba (občan) stane až tím, že mu k zaměstnavateli vznikne platný pracovněprávní vztah, např. pracovní poměr na základě pracovní smlouvy vzniká podle ustanovení § 36 odst. 1 zákoníku práce dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Až od toho dne se jedná u fyzické osoby ve vztahu k zaměstnavateli o zaměstnance.

Právní úprava pracovněprávní způsobilosti zaměstnance je obsažena v ustanovení § 6 zákoníku práce. Zahrnuje způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, a způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích. Na rozdíl od úpravy způsobilosti v občanskoprávních vztazích, je způsobilost fyzické osoby v pracovněprávních vztazích mít práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti jednotná a vzniká, pokud není v zákoníku práce stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Otázka zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům se řídí ustanovením § 10 občanského zákoníku.

2. Zaměstnavatel

Zaměstnavatelé jako účastníci pracovněprávních vztahů mohou být právnické i fyzické osoby. Jedná se o zaměstnavatele (právnické osoby), jak jsou známy z tradičního pojetí (tzv. státní podniky, rozpočtové organizace, příspěvkové organizace, družstva apod.), ale i zaměstnavatele vystupující v pracovněprávních vztazích poměrně krátkou dobu (např. obchodní společnosti) a dále jde o fyzické

osoby, které jsou oprávněny podnikat (např. na základě živnostenského listu). V některých případech může být zaměstnavatelem stát. Jedná se o subjekty, které mají charakter státního orgánu – organizační složky státu. Jde např. o ministerstva, úřady práce apod. Za stát v tomto případě jedná příslušná organizační složka státu a právní úkony jejím jménem činí vedoucí organizační složky státu (např. ředitel úřadu práce). Vedoucí organizační složky státu může ke všem právním úkonům (kromě těch, jež mu jsou výslovně vyhrazeny, např. odvolání z funkce) nebo jen k některým zmocnit podřízeného zaměstnance.

Zaměstnavatelé vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Právní postavení zaměstnavatelů, kteří jsou právníckými osobami se řídí ustanoveními § 18 a násl. občanského zákoníku.

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažení věku 18 let²⁵. Zaměstnavatel se tedy fyzická osoba může stát od svého narození, ale k úkonům jménem zaměstnavatele musí mít zástupce. Teprve dosažením 18 let věku může fyzická osoba činit právní úkony jako zaměstnavatel, např. může přijímat občany do pracovního poměru.

Po tom, co jsem učinil zmínku o způsobilosti zaměstnavatele, je třeba zabývat se tím, kdo je za zaměstnavatele oprávněn uskutečňovat pracovněprávní úkony, např. sjednávat pracovní smlouvy či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí u zaměstnavatele, který je právníckou osobou, především jeho statutární orgán (př. u společností s ručením omezeným je to jednatel, příp. jednatelé, u akciové společnosti představenstvo apod.), a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, sám tento

²⁵ Srov. ustanovení § 10 ZPr

zaměstnavatel; místo nich je mohou činit i osoby jimi pověřené, a to na základě písemného pověření zaměstnavatele, aby některý jeho zaměstnanec za něho učinil nějaký konkrétní právní úkon v pracovněprávních vztazích, na základě udělené plné moci či dohody o plné moci nebo konečně rozhodnutí soudu, konkrétně ustanovením opatrovníka.

3. Zastoupení

Zastoupení v pracovněprávních vztazích se řídí příslušnými ustanoveními občanského zákoníku. Zaměstnanec ani zaměstnavatel nemusí činit právní úkony pracovněprávních vztazích sám, ale může se nechat zastoupit např. advokátem nebo jiným občanem. Zastoupení vzniká na základě dohody o plné moci nebo rozhodnutím soudu. Zástupce jedná jménem zastoupeného a ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému. Zástupce musí jednat osobně. Dalšího zástupce si může ustanovit, jen jestliže je to právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto. I z právních úkonů dalšího zástupce vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému. Plná moc o zastoupení musí být písemná s uvedením rozsahu zastoupení, jinak je neplatná.

VII. Individuální pracovněprávní vztahy

1. Základní pracovněprávní vztahy

Pracovní poměr je základním pracovněprávním vztahem individuálního pracovního práva. Ve skupině základních pracovněprávních vztahů pracovní poměr výrazně převažuje nad pracovněprávními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pracovní poměr nevzniká přímo ze zákona, ale k jeho vzniku je potřebná existence určitých skutečností, které nazýváme právními skutečnostmi, neboť vedou ke vzniku právního vztahu. Takovou skutečností je v případě pracovního poměru především pracovní smlouva.

1.1 Pracovní poměr

1.1.1 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je nejčastější subjektivní právní skutečností, která zakládá pracovní poměr. Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, jehož základem je souhlasný dobrovolný vzájemný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele směřující ke vzniku pracovního poměru. Zákoník práce zná ještě jeden způsob vzniku pracovního poměru, a to na základě jednostranného právního úkonu – jmenováním.

Pracovní smlouva umožňuje respektovat vůli obou subjektů. Z hlediska zaměstnance vyjadřuje pracovní smlouva svobodu práce, umožňuje zaměstnanci, aby si vybral zaměstnavatele, druh práce a místo výkonu práce tak, aby to odpovídalo jeho schopnostem, zdravotnímu stavu, kvalifikaci, osobní poměrům a zájmům. Pracovní smlouva je tak z pozice zaměstnance nejlepším vyjádřením ústavních principů zákazu nucené práce, svobodné volby povolání i práva na zaměstnání²⁶. Ze strany zaměstnavatele pracovní smlouva představuje nástroj, jež umožňuje zaměstnavateli utvářet takový pracovní kolektiv, jaký potřebuje k zajištění své činnosti.

Smluvní princip jako základ pracovní smlouvy umožňuje rovněž, aby si smluvní strany sjednaly takové podmínky, které jim budou vzájemně vyhovovat. Nelze se samozřejmě domnívat, že pracovní smlouva dovolí optimálně formovat základ pracovního

²⁶ Srov. čl. 9 a 26 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

poměru jen podle vůle subjektů. Pracovní smlouva, jak jsem již uvedl výše, je dvoustranný právní úkon, tj. představuje kompromis obou stran, shodu, která je přijatelná pro obě smluvní strany. Pozice smluvních stran při sjednávání pracovní smlouvy je samozřejmě ovlivňována řadou subjektivních a objektivních okolností, přičemž velmi důležitou úlohu bude hrát zejména ekonomická situace zaměstnance i situace na trhu práce.

Pracovní smlouva jako dvoustranný právní úkon je založena na rovnosti stran, tj. zaměstnance a zaměstnavatele. Ani jedna ze smluvních stran nemůže přinutit druhou smluvní stranu k uzavření pracovní smlouvy.

1.1.1.1 Forma pracovní smlouvy

Pro pracovní smlouvu je důležitá i otázka její formy. V ustanovení § 34 odst. 3 ZPr je zaměstnavateli stanovena povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně.

V zákoníku práce je sice stanovena povinnost zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu písemně, nicméně zde není uvedeno, jaké následky nastanou, pokud tato povinnost nebude splněna, tzn. že pracovní smlouva bude sjednána ústně. Pro posouzení právních následků porušení této povinnosti musíme aplikovat ustanovení § 21 odst. 1 ZPr, na základě kterého je právní úkon neplatný pro nedodržení předepsané formy jedině tehdy, stanoví-li to výslovně zákoník práce. V ustanovení § 34 odst. 3 ZPr však žádná takováto tzv. sankční doložka neplatnosti pracovní smlouvy při nedodržení předepsané písemné formy stanovena není. Lze z toho tedy vyvodit, že platná bude i taková pracovní smlouva, která bude sjednána ústně, přestože se nebude jednat o výjimku v zákoníku práce připuštěnou.

Písemná forma pracovní smlouvy je však uložena jako povinnost zaměstnavateli a tím, že sjedná pracovní smlouvu v ústní formě, dopustí se zaměstnavatel porušení právní povinnosti. V tomto případě, jak jsem již uvedl výše, sankce nespočívá v neplatnosti

pracovní smlouvy, ale v možném postihu zaměstnavatele v rámci kontrolní činnosti příslušných orgánů, a to inspektorátů práce.

Zákoník práce rovněž stanoví právní povinnost zaměstnavatele, podle které je povinen jedno vyhotovení pracovní smlouvy vydat zaměstnanci²⁷. Jedná se o přímou povinnost, která zavazuje zaměstnavatele, není proto třeba, aby zaměstnanec žádal zaměstnavatele, aby tuto povinnost splnil. I v tomto případě není v zákoníku práce stanovena sankce za nesplnění této povinnosti, opět by byl možný postih zaměstnavatele příslušnými kontrolními orgány.

1.1.1.2 Náležitostí pracovní smlouvy

Zákoník práce v ustanovení § 34 odst. 1 stanoví, že pracovní smlouva musí obsahovat:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- den nástupu do práce.

Tento povinný obsah pracovní smlouvy představuje její podstatné náležitosti. Je povinností zaměstnavatele zajistit, aby každá pracovní smlouva tyto náležitosti obsahovala. Pokud by pracovní smlouvy tyto nezbytné či podstatné náležitosti neobsahovala, byla by neplatná pro rozpor se zákonem.

Druh práce je obsahovou náležitostí pracovní smlouvy, která má zásadní význam pro věcné vymezení pracovního závazku zaměstnance. Zaměstnanec má povinnost konat práci druhu, který byl sjednán v pracovní smlouvě a zároveň má právo, aby mu zaměstnavatel přiděloval práci sjednaného druhu. Toto ujednání v pracovní smlouvě dále určuje hranice dispoziční pravomoci zaměstnavatele, tj. právo zaměstnavatele disponovat zaměstnancem (přidělovat mu práci) v rámci druhu práce sjednaného v pracovní

²⁷ srov. ustanovení § 34 odst. 4 ZPr

smlouvě a současně i povinnost zaměstnavatele takovou práci přidělovat. Druh práce je možné sjednat úzce nebo v rozšířeném rozsahu. Příkladem užšího vymezení druhu práce v pracovní smlouvě může být např. prodavač potravin nebo řidič nákladního vozidla. Naproti tomu případem širšího vymezení druhu práce bude např. prodavač nebo řidič. V pracovní smlouvě je rovněž možné dohodnout dva nebo též více druhů práce, např. v případě prací sezónní povahy nebo s ohledem na menší rozsah určitých prací. Příkladem sjednání dvou druhů práce může být např. kadeřnice - kosmetička. Tyto druhy práce se mohou sjednat buď kumulativně nebo alternativně.

Také místo výkonu práce patří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy s tím, že je ujednáním v pracovní smlouvě, které určuje prostorové vymezení pracovního závazku zaměstnance i dispozitivní pravomoci zaměstnavatele. I pro ujednání místa výkonu práce platí obecné náležitosti právního úkonu, tj. zejména že toto ujednání musí být určité. Nejčastěji je místo výkonu práce vymezeno uvedením obce, ve které má zaměstnavatel sídlo, nebo v níž má zaměstnavatel organizační jednotku. Místo výkonu práce však může být vymezeno také přesněji, a to např. uvedením přesné adresy, na které se nachází sídlo zaměstnavatele, nebo že jím bude konkrétní pracoviště zaměstnavatele. V souvislosti s určitým typem zaměstnavatelů (vzhledem k předmětu jejich činnosti či podnikání) a vzhledem k druhu práce může být místo výkonu práce formulováno i velmi široce (např. zaměstnavatel je stavební společnost a zaměstnanec má sjednán jako druh práce stavbyvedoucí).

Den nástupu do práce jako ujednání v pracovní smlouvě má zásadní význam pro vznik pracovního poměru. Podle ustanovení § 36 odst. 1 ZPr vzniká pracovní poměr 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. V této souvislosti bych rád upozornil na to, že pracovní poměr vzniká dnem sjednaným, nikoli dnem skutečného nástupu do

práce. Pracovní poměr vznikne, i když zaměstnanec do práce skutečně nenastoupí.

Den nástupu do práce může být určen kalendářním dnem, a to i svátkem (př. 1. ledna) nebo může být určen i jinou skutečností, o které je jisté, že nastane (př. dnem nástupu jiné zaměstnankyně na mateřskou dovolenou). Den nástupu do práce nemůže být sjednán ve formě podmínky v právním úkonu, a to především z toho důvodu, že znak podmínky je její nejistota, pokud jde o to zda nastane a zejména kdy nastane.

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr vzniká dnem sjednaným v pracovní smlouvě bez ohledu na skutečný nástup zaměstnance do práce, mohly by tyto účinky být v některých případech pro zaměstnavatele příliš tvrdé a vést ke vzniku pracovního poměru, který by nemohl zajistit potřebu výkonu práce. Proto ustanovení § 36 odst. 2 zákoníku práce připouští, aby zaměstnavatel mohl právní účinky vzniku pracovního poměru za určitých podmínek odvrátit. Samozřejmě je zde i chráněn zaměstnanec, který měl zákonem uznaný důvod, proč ve sjednaný den do práce nenastoupil.

K odvrácení právních účinků vzniku pracovního poměru má zaměstnavatel právo odstoupit od pracovní smlouvy za určitých podmínek:

- zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce a
- v nenastoupení do práce mu nebránila překážka v práci nebo
- sice mu bránila překážka v nastoupení do práce, ale zaměstnanec do týdne (7 kalendářních dnů po sobě jdoucích) zaměstnavatele o této překážce neuvědomil.

Odstoupení od pracovní smlouvy je jednostranný právní úkon zaměstnavatele, kterým se sjednaná pracovní smlouva ruší od samého počátku (tedy s účinky *ex tunc*).

Výše uvedené obsahové náležitosti jsou objektivní nezbytné obsahové náležitosti, tedy takové, které jsou stanoveny přímo zákonem. Ze smluvního charakteru pracovní smlouvy však vyplývá, že účastníci smlouvy mohou svým projevem vůle k těmto objektivním

nezbytným obsahovým náležitostem přiřadit i náležitosti další, jestliže některá ujednání považují za tak důležitá, že bez dohody o něm pracovní smlouvu neuzavřou.

Z hlediska zásady smluvní lze v pracovní smlouvě sjednat vše, co není zákonem zakázáno. V případě, že je této možnosti zaměstnancem a zaměstnavatelem v pracovní smlouvě využito, představují taková ujednání ostatní náležitosti pracovní smlouvy. Mezi ostatní náležitosti pracovní smlouvy by se daly mimo jiné zařadit:

- ujednání o době trvání pracovního poměru,
- ujednání o zkušební době,
- ujednání o délce pracovní doby, resp. stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby,
- ujednání o nároku na délku dovolené na zotavenou
- ujednání mzdová, tzn. údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termíny výplaty mzdy, místu a způsobu vyplacení mzdy,
- údaj o výpovědních dobách,
- ujednání o povinnosti mlčenlivosti, atd.

1.1.1.3 Doba trvání pracovního poměru

Zaměstnavatelé mají velmi časté problémy se sjednáváním a opakováním pracovních poměrů na dobu určitou (tzv. řetězení pracovních poměrů). Podnětem k jejich uzavírání jsou v mnoha případech provozní a podnikatelské důvody. Zaměstnavatel má například představu o tom, že bude mít sezónní práci pro zaměstnance jen na určitou dobu a nebylo by pro něj ekonomické, aby s těmito zaměstnanci sjednával pracovní poměr na dobu neurčitou. V případě, kdy by je nemohl zaměstnávat pracemi sjednanými v pracovní smlouvě, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Ten by pak musel těmto zaměstnancům poskytovat po celou tuto dobu náhradu mzdy.

Dřívější právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou byla pro podnikatele i zaměstnance nevyhovující, a to i s ohledem na možnosti dané směrnicí Rady 1999/70/ES týkající se Rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK²⁸, UNICE²⁹ a CEEP³⁰ o pracovních smlouvách na dobu určitou. Rámcová dohoda požaduje jednak umožnit zaměstnavatelům plně využívat smlouvy na dobu určitou způsobem, který bere v úvahu specifické odvětvové požadavky, a přitom současně zabraňovat zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou bezdůvodným opakováním uzavírání či prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky (tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou). Článek 5 Rámcové dohody stanoví, že k zabránění zneužívání na sebe navazujících pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou při zohlednění potřeb specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců lze stanovit jedno nebo více opatření, a to jednak objektivní důvody, které ospravedlní obnovení těchto pracovních smluv a pracovních poměrů, dále maximální celkově přípustné trvání na sebe navazujících pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou a konečně počet obnovení těchto smluv a pracovních poměrů³¹.

Všechny tyto skutečnosti, zejména podnikatelské záměry a provozní důvody zaměstnavatelů a právní ochranu zaměstnanců, vzala v úvahu novela zákoníku práce č. 46/2004 Sb. od 1. března 2004 a nový zákoník práce ji přejímá.

Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Z uvedeného lze dovodit, že zákoník práce preferuje pracovní poměr na dobu neurčitou, neboť v případě, kdy v pracovní smlouvě není údaj o době trvání pracovního poměru, platí nevyvratitelná právní domněnka, že byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. Jinými slovy, pokud chtějí účastníci sjednat pracovní

²⁸ Evropská konfederace odborových svazů

²⁹ Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů

³⁰ Mezinárodní asociace podniků s veřejnou účastí a podniků působících v obecném zájmu

³¹ Jouza L., Zákoník práce s komentářem, Praha, Polygon, 2006, str. 110

poměr na dobu neurčitou, otázka trvání pracovního poměru nemusí být vůbec předmětem ujednání v pracovní smlouvě. A naopak, chtěli-li účastníci sjednat pracovní poměr na dobu určitou, musí být doba určitá výslovně v pracovní smlouvě sjednána. Preference pracovního poměru na dobu neurčitou pak vyplývá i z ustanovení § 65 odst. 2 ZPr, kde je uvedeno, že pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se tento pracovní poměr změnil v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. I v tomto případě se jedná o nevyvratitelnou právní domněnku.

V zákoníku práce ovšem nalezneme také ustanovení týkající se délky pracovního poměru na dobu určitou, které tuto délku omezuje, a to tak, že pracovní poměr na dobu určitou mezi stejným zaměstnancem a zaměstnavatelem, lze sjednat nejvýše na dobu dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru. Jestliže ovšem od skončení posledního pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky uplynulo 6 měsíců, k předcházejícím pracovním poměrům se nepřihlíží, tzn. že tito účastníci mohou opět sjednat pracovní poměr na dobu určitou v maximální délce dvou let.

Uvedená omezení ve sjednávání pracovního poměru na dobu určitou se nevztahuje na případy, kdy to stanoví zvláštní právní předpis nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví uzavření pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků. Jedná se např. o tzv. pracující starobní důchodce, kteří si vedle pobírání starobního důchodu ještě vydělávají. Od 1. ledna 2004 platí významná výhoda v novele zákona o důchodovém pojištění (zákon č. 155/1995 Sb.), podle níž pracující starobní důchodci již nejsou limitováni dvěma roky po vzniku nároku na starobní důchod. Podle úpravy platné do 31.12.2003 si mohli v období dvou let po vzniku nároku na starobní důchod vydělat pouze dvojnásobek životního minima a ještě pobírat starobní důchod. Od 1. ledna 2004 je tento limit zrušen a výdělek je neomezený. Pracující starobní důchodce musí mít ovšem sjednan pracovní poměr na dobu určitou, nejdéle na

dobu jednoho roku. Dalším důvodem je náhrada dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu jeho překážek v práci (např. při dlouhodobé nemoci, při mateřské a rodičovské dovolené, dlouhodobý výkon funkce, déletrvajících školení v zájmu zaměstnavatele apod.) V neposlední řadě se časová omezení nevztahují na termínovaný pracovní poměr, existují-li pro jeho sjednání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo jedná-li se o zvláštní povahu práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Jde například o změnu výrobního programu, technologická opatření, sezónní nebo kampaňové práce, okamžitou potřebu zvýšení počtu pracovních sil apod. Protože pojem „vážné provozní důvody“ a „zvláštní povaha práce“ nelze s ohledem na rozmanitost pracovních činností zákonem blíže definovat, musí být tyto důvody vymezeny konkrétněji v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem. Pokud ale u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, vymezí tyto důvody zaměstnavatel sám ve vnitřním předpise.

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může být stanovena uvedením přesného data, ke kterému má pracovní poměr skončit nebo i jinak vymezeným časovým obdobím (uvedením počtu dnů, týdnů, měsíců anebo let), a pokud nelze dobu trvání pracovního poměru stanovit tímto způsobem, může být určena i jiným dostatečně určitým způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, o jakou dobu se jedná (např. dobu trvání prací, pro které je pracovní poměr sjednán, dobu do návratu nepřítomného zaměstnance do práce, k jehož náhradě je sjednán pracovní poměr s jiným zaměstnancem, apod.)³². Jestliže byl pracovní poměr sjednán na dobu do návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, nejdéle však na dobu tří let věku dítěte, jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou³³.

³² JUDr. Kottbauer, A. – JUDr. Týc, J., Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, 2. aktualizované a doplněné vydání, Praha, ANAG, 2001, 1998

³³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu, Rc 41/2002, Sb. NS 2002, 6:381

1.1.2 Jmenování

Jmenováním má být podle zákoníku práce pracovní poměr zakládán pouze u vedoucích organizačních složek státu, vedoucích organizačních jednotek organizačních složek státu, ředitelů státních podniků, vedoucích organizačních jednotek státních podniků, vedoucích státních fondů, jestliže je v jejich čele individuální orgán, vedoucích příspěvkových organizací, vedoucích organizačních jednotek příspěvkových organizací a u ředitelů školské právnické osoby, nestanoví-li zvláštní předpis jinak (např. zákon o Pozemkovém fondu ČR).

Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, popřípadě vedoucí organizační složky státu. Uvedené osoby mohou vedoucího zaměstnance z pracovního místa také odvolat a vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát.

Jestliže je však zaměstnavatelem jiná právnická nebo fyzická osoba, než je uvedeno výše, pracovní poměr bude i u vedoucích zaměstnanců zakládán pouze pracovní smlouvou. S vedoucími zaměstnanci na zákonem určených vedoucích místech může být sjednána možnost odvolání, je-li zároveň dohodnuto, že se zaměstnanec může tohoto pracovního místa vzdát³⁴. Dohoda o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího místa může být součástí pracovní smlouvy, ale lze ji uzavřít i samostatně.

Odvolání vedoucího zaměstnance může v těchto případech provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel.

Podle přechodných ustanovení (§ 364 ZPr) se pracovní poměry založené podle dosavadních právních předpisů volbou nebo jmenováním budou od 1. ledna 2007 považovat za pracovní poměry založené pracovní smlouvou (s výjimkou pracovních poměrů zaměstnanců uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 ZPr). Z uvedeného

³⁴ srov. ustanovení § 73 odst. 2 ZPr

vyplývá, že po nabytí účinnosti nového zákoníku práce není možné většinu zaměstnanců jmenovaných podle dosavadních předpisů z vedoucího místa odvolat, neboť na jejich pracovní poměry bude pohlíženo, jako by byly založeny pracovní smlouvou, a proto k jejich změně může zásadně dojít pouze se souhlasem zaměstnance.

Pokud zvláštní právní předpisy nebo stanovy (např. družstev nebo občanských sdružení) vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo volbou, nezakládá se už pracovní poměr podle nového zákoníku práce volbou samotnou, ale zvolení je považováno pouze za předpoklad, po jehož splnění lze uzavřít pracovní smlouvu.

1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, mezi které řadíme dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, jsou základními pracovněprávními vztahy (společně s pracovním poměrem), jimiž se právně realizuje výkon závislé činnosti jednoho subjektu pro subjekt jiný za odměnu. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se uzavírají mezi subjekty v případě, kdy není možné nebo vhodné sjednat pracovní poměr, resp. uzavřením těchto dohod nevzniká pracovní poměr. V této souvislosti můžeme tyto dohody označit za doplňkový pracovněprávní vztah.

Smyslem právní úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je umožnit uzavírání pracovněprávních vztahů na časově omezený rozsah, jejichž předmětem je specifická práce, u níž není v takové míře jako u pracovního poměru uplatňován vztah organizační podřízenosti pracovníka k zaměstnavajícímu subjektu.

Mezi základní znaky dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr lze zařadit:

- doplňkový charakter – zákoník práce preferuje sjednávání pracovního poměru před dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr³⁵,

³⁵ srov. ustanovení § 74 odst. 1 ZPr

- omezený rozsah výkonu práce – v zákoníku práce je kogentně vymezen časový rozsah vykonávané práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- slabší právní postavení zaměstnance – zaměstnanec musí většinu svých práv založit smluvně v právním úkonu, dále se zde také promítá možnost jednoduššího zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, než-li v případě pracovní smlouvy,
- posílení smluvní volnosti – právní úprava stanoví pouze základní práva a povinnosti subjektů v právním vztahu a veškerá ostatní práva je třeba založit právním úkonem.

V právním vztahu založeném dohodou o pracovní činnosti vykonává zaměstnanec stejně jako v pracovním poměru druhově určenou opakující se práci. Dohodu o pracovní činnosti je povinen zaměstnavatel uzavřít písemně, a to pod sankcí neplatnosti. Po obsahové stránce musí dohoda o pracovní činnosti obsahovat vymezení sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Oproti pracovnímu poměru a dohodě o pracovní činnosti je možné na základě dohody o provedení práce vykonávat pouze práci, která je individuálně určena výsledkem (jedná se o realizaci určitého pracovního úkolu). Dohodu o provedení práce lze uzavřít na maximální předpokládaný rozsah 150 hodin v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu se započítává také doba práce, kterou zaměstnanec koná pro téhož zaměstnavatele ve stejném kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce (jedná se tedy o celkový rozsah 150 hodin v kalendářním roce mezi tímž zaměstnancem a zaměstnavatelem).

Současná právní úprava umožňující výkon práce na základě pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce dává dostatečný prostor k různým formám zaměstnání na základě potřeb účastníků pracovněprávního vztahu.

Dle mého názoru je ale platná právní úprava dohod konaných mimo pracovní poměr nadbytečná a zcela by postačovalo ponechat pouze jeden typ dohody. V této souvislosti bych navrhoval zachovat dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce nahradit smlouvou o dílo uzavíranou dle občanského zákoníku.

2. Pracovněprávní vztahy související se základními pracovněprávními vztahy

Pracovněprávní vztahy související se základními pracovněprávními vztahy bezprostředně souvisí s oběma dalšími skupinami individuálních pracovněprávních vztahů. Jsou to vztahy vznikající druhotně při realizaci ostatních individuálních pracovněprávních vztazích a náleží mezi ně především odpovědnostní vztahy pracovního práva, vztahy sankční, vztahy při zabezpečování práva na zaměstnání, vztahy vznikající při zajišťování kontroly dodržování pracovněprávních předpisů apod.

Vzhledem ke skutečnosti, že těchto pracovněprávních vztahů souvisejících se základními pracovněprávními vztahy je mnoho a pokud bych v této diplomové práci rozebíral všechny hlavní skupiny těchto vztahů, pak bych jistě přesáhl nezbytný rozsah této práce, a proto níže uvádím pouze jeden druh pracovněprávního vztahu souvisejícího se základním pracovněprávním vztahem, kterým je pracovněprávní odpovědnost za škodu.

2.1 Vznik pracovněprávní odpovědnosti za škodu

Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout zásadně pouze za předpokladu, že již existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů, např. pracovní poměr. Odpovědností právní vztah je však vztahem samostatným, neboť je ve své další existenci nezávislý na základním vztahu a může existovat i po jeho skončení. Porušením pracovněprávní povinnosti nemusí vyvolat vždy pracovněprávní

odpovědnost, ale i jiné druhy odpovědnosti, např. občanskoprávní či trestněprávní. Z uvedeného vyplývá, že jediným porušením pracovněprávní povinnosti může dojít k realizaci více druhů odpovědnosti.

Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout nejen porušením pracovněprávní povinnosti, ale i v případě porušení právní povinnosti stanovené jinými právními odvětvími.

S ohledem na výše uvedené tedy můžu shrnout, že pracovněprávní odpovědností vztah je sekundární právní vztah, odvozený od základního pracovněprávního vztahu a související se základním pracovněprávním vztahem, bez jehož existence nemůže vzniknout, ačkoli ve své další existenci je na něm nezávislý. Vzniká porušením primárních právních povinností, zejména pracovních povinností stanovených pracovněprávními předpisy.

Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích plní určité funkce, jimiž posiluje postavení účastníků, zajišťuje realizaci právních nároků vyplývajících z těchto vztahů a předchází vzniku škod na majetku a zdraví osob. Odpovědnosti za škodu je přisuzována funkce preventivně výchovná, reparační a sankční.

Funkce preventivně výchovná směřuje k předcházení škod. Jejím cílem je působit na zaměstnavatele i zaměstnance tak, aby dodržovali povinnosti v pracovněprávních vztazích a aby ke vzniku škod pokud možno vůbec nedocházelo. Zákoník práce klade preventivně výchovnou funkci na první místo³⁶.

Reparační funkce směřuje k odčinění již vzniklé škody na majetku účastníků pracovněprávních vztahů. Platná právní úprava klade důraz na reparační funkci zejména u náhrady škody způsobené zaměstnavatelem zaměstnanci. Zaměstnanci musí být pokud možno uhrazena veškerá škoda, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Navíc odpovědnost zaměstnavatele je vždy objektivní, tj. bez ohledu na zavinění, a s výjimkou obecné odpovědnosti se jedná o odpovědnost za výsledek,

³⁶ ustanovení § 248 a násl. ZPr

tj. nevyžaduje se ani porušení právní povinnosti. Přitom u obecné odpovědnosti zaměstnavatel odpovídá za porušení povinnosti i jiných, třetích subjektů.

Pokud jde o náhradu škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli z nedbalosti, vychází se ze zásady, že povinnost uhradit zaměstnavateli způsobenou škodu nesmí přivést zaměstnance do situace, jež by ohrozila jeho existenci. Při stanovení výše náhrady škody je brán zřetel na smysl samotného výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele, jímž je získání odměny za vykonanou práci. Zákoník práce limituje výši náhrady škody vzhledem k dosahovanému příjmu zaměstnance.

Sankční funkce vychází z toho, že náhrada způsobené škody je v podstatě i určitým postihem za porušení povinnosti, resp. za nezabránění škodné události.

Úmyslem pojetí pracovněprávní odpovědnosti za škodu je v první řadě to, aby ke vzniku škody vůbec nedocházelo. Zákoník práce stanoví účastníkům pracovněprávních vztahů soubor povinností týkajících se předcházení škodám na majetku zaměstnavatele, na majetku zaměstnance a předcházení újmám na zdraví zaměstnance. Tyto povinnosti se v určitém rozsahu vztahují i na předcházení škodám na majetku a předcházení újmám na zdraví třetích osob. Zákoník práce kromě těchto ustanovení obsahuje prevenční povinnosti i v rámci úpravy jiných institutů. Jedná se např. o prevenční povinnost zaměstnance, pokud jde o majetek zaměstnavatele, prevenční povinnost zaměstnavatele, pokud jde o určitý osobní majetek zaměstnance (svršky, osobní předměty, obvyklé dopravní prostředky), odkládaný v souvislosti s nástupem do zaměstnání, dále se jedná o povinnosti stanovené v zákoníku práce týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (např. přijímání opatření k prevenci rizik), povinnosti zaměstnavatelů stanovené v úpravě zvláštních pracovních podmínek žen, matek a mladistvých, apod.

Povinnosti zaměstnavatele k předcházení škodám směřují jak k zabránění možnosti vzniku škody v budoucnu, tak i k odvrácení škody již hrozící. Předmětem úpravy je předcházení újmám na zdraví účastníků pracovněprávního vztahu i třetích osob a ochrana majetku.

2.2 Zvláštnosti pracovněprávní úpravy náhrady škody

Specifičnost pracovněprávní úpravy vůči úpravě občanskoprávní je dána nejen obsahem právních vztahů, ale i jejich možnými subjekty. Subjekty pracovněprávního vztahu z odpovědnosti za škodu mohou být pouze osoby, mezi nimiž se realizuje výkon práce za odměnu, tj. zaměstnanec a zaměstnavatel, tedy pracovněprávní vztah z odpovědnosti za škodu může vzniknout pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nikoli např. mezi dvěma zaměstnanci téhož zaměstnavatele.

Stejná právní skutečnost může být důvodem vzniku několika právních vztahů i z různých právních odvětví. Jsou-li splněny předpoklady vzniku jak občanskoprávní, tak pracovněprávní odpovědnosti, právní úprava v určitých případech dává možnost oprávněnému subjektu zvolit si, z jakého odpovědnostního vztahu bude povinnost k náhradě škody uplatňovat.

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním³⁷. Škodou se rozumí zmenšení majetku. Vzhledem k tomu, že zákoník práce stanoví jako základní způsob náhrady škody náhradu v penězích, musí jít o majetkovou újmu vyjádřenou v penězích.

Předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu je, že ji způsobil porušením povinností z pracovního poměru. Odpovědnost zaměstnance vzniká tehdy, jestliže se dopustil nějakého protiprávního jednání nebo opomenutí, tj. jestliže protiprávně jednal

³⁷ ustanovení § 250 a násl. ZPr

nebo jestliže nejednal, ačkoli z jeho povinností vyplývá, že jednat určitým způsobem měl.

3. Další právní vztahy účasti na práci

Další právní vztahy účasti na práci jsou v některých pramenech považovány za podskupinu základních pracovněprávních vztahů, nikoli za samostatnou skupinu individuálních pracovněprávních vztahů. Mezi další právní vztahy účasti na práci se zařazují ty vztahy, na které se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví (přímá působnost) nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy (delegace) a dále ty vztahy, které se řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak (subsidiarita).

Působnost zákoníku práce ve vztahu ke zvláštním zákonům je koncipována rozdílně. Pro vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce je působnost zákoníku práce založena na principu delegace (ustanovení zákoníku práce se na tyto vztahy aplikují, jen pokud to sám zákoník práce výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy). Veřejnou funkcí se zde rozumí například funkce poslance Poslanecké sněmovny, senátora, člena zastupitelstva obce, nebo předsedčího soudu. Výkonem veřejné funkce v pojetí zákoníku práce není výkon povinností vyplývajících z funkce v různých občanských sdruženích, obchodních společnostech či družstev.

Pro pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se působnost zákoníku práce řídí principem subsidiarity, tj. ustanovení zákoníku práce se aplikují, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak (např. obchodní zákoník).

Na pracovněprávní vztahy justičních čekatelů, státních zástupců, právních čekatelů a na zaměstnance vykonávající ve správních úřadech státní správu jako službu veřejnosti se uplatňuje delegovaná působnost, tj. ustanovení zákoníku práce se uplatní, pokud to zákoník sám výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpis (např. zákon o státní službě).

Na pracovněprávní vztahy čekatelů připravujících se na výkon státní služby, úředníků územních samosprávných celků, akademických pracovníků vysokých škol, ředitelů veřejných výzkumných institucí, zaměstnanců v Probační a mediační službě a zaměstnanců Veřejného ochránce práv se uplatní úprava zákoníku práce subsidiárně, tj. ustanovení zákoníku práce se aplikují, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak (např. zákon o vysokých školách).

VIII. Kolektivní pracovněprávní vztahy

V kolektivním pracovním právu se výrazně projevuje ochranný charakter pracovního práva, který vystupuje hlavně prostřednictvím institutu kolektivních smluv. Těmto dohodám uzavíraným mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli je ex lege propůjčena právní závaznost a vynutitelnost a zaměstnancům je tak zajištěna možnost získat díky kolektivní smlouvě pracovní a mzdové podmínky, výměru dovolené na zotavenou a jiné výhody na objektivně vyšší úrovni, než jakou zajišťuje zákoník práce a jiné pracovněprávní předpisy jako základní standard. Tento rys kolektivního pracovního práva je ještě umocněn skutečností, že kolektivní smlouvy se vztahují i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni³⁸, a tak vzniká stejné postavení všem zaměstnancům téhož zaměstnavatele, bez ohledu na fakt, zda jsou či nejsou členy odborů.

Pramenem kolektivního pracovního práva v České republice, ve kterém je upraveno meritum kolektivních pracovněprávních vztahů, je zákoník práce, dále zákon č. 120/1990 Sb., který se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, v platném znění a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, v němž jsou obsaženy právní normy, jejichž

³⁸ srov. ustanovení § 24 odst. 1 ZPr

východiskem je sjednávání kolektivních smluv jako pramenů kolektivního pracovního práva.

Kolektivní smlouvu, dvoustranný právní úkon v kolektivních pracovněprávních vztazích, mohou uzavřít pouze stanovení účastníci – zaměstnavatel (nebo více zaměstnavatelů) a jedna či více odborových organizací. Například rada zaměstnanců nemá postavení právnické osoby, není proto způsobilá jednat vlastním jménem s právními důsledky v pracovněprávních vztazích, a proto se ani nemůže účastnit kolektivního vyjednávání či uzavírat kolektivní smlouvy.

Platná právní úprava rozlišuje dva druhy kolektivních smluv, a to podnikovou kolektivní smlouvu a kolektivní smlouvu vyššího stupně.

Podnikovou kolektivní smlouvu může uzavírat jeden nebo více zaměstnavatelů a odborová organizace nebo více odborových organizací působících u zaměstnavatele. Právní úprava tak umožňuje, aby strany mohly uzavřít případně i tzv. skupinovou kolektivní smlouvu, například v uskupení podniků vlastnický propojených do koncernů. Podnikové kolektivní smlouvy mohou být uzavírány nejenom pro jeden podnik, ale i pro jeho organizační jednotku, např. odštěpný závod. V praxi se tato možnost uplatňuje zejména u velkých obchodním společnostech zabezpečujících široký okruh činností, které mají své závody rozmístěny v různých obcích či krajích na území České republiky.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou být uzavírány organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů (např. svazy, sdružení, asociace) a odborovou organizací či více odborovými organizacemi. Tento druh kolektivních smluv mohou uzavírat více než dva zaměstnavatelé a odborová organizace, případně odborové svazy s organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů. Zpravidla jde o kolektivní smlouvy uzavírané pro celá odvětví nebo pro určité obory činnosti, např. kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického,

bižuterního průmyslu a porcelánu a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR. Kolektivní smlouva je závazná jak pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, tak pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Právní úprava tak znemožňuje zaměstnavateli, aby se „vyvázal“ z kolektivní smlouvy tím, že v době její účinnosti vystoupí ze zaměstnavatelského svazu. Kolektivní smlouva se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace. Kolektivní smlouva vyššího stupně se vztahuje na jednotlivé odborové organizace, za které byla uzavřena s pro něž je její obsah závazný.

V zákoníku práce bylo nově zakotveno právo zaměstnanců na informace o průběhu kolektivního vyjednávání a právo na předkládání podnětů. Z dosavadní právní úpravy bylo převzato ustanovení, že práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo ze vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jde tedy o individuální nároky zaměstnanců vyplývající z kolektivních smluv, které lze uplatnit u soudu.

V zájmu zajištění právní jistoty smluvních stran bylo nově upraveno vymezení účinnosti kolektivní smlouvy. V praxi se často stávalo, že účinnost kolektivní smlouvy byla vymezena do uzavření nové kolektivní smlouvy. Tato neurčitost působila značné problémy a vedla k právní nejistotě, zejména v těch případech, kdy se nedařilo další kolektivní smlouvu uzavřít. Proto je nyní stanoveno, že kolektivní smlouva musí obsahovat údaj o nejzazší době její účinnosti.

U kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou je nově stanovena výpovědní doba v délce 6 měsíců. Kolektivní smlouvu lze vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne její účinnosti. To v praxi znamená, že kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou

bude účinná minimálně 12 měsíců. Tento stabilizační prvek je výhodný pro oba smluvní partnery a zaručuje sociální smír na dobu jednoho roku, na kterou je převážná většina kolektivních smluv uzavírána.

Oba účastníci kolektivní smlouvy, tj. odborová organizace i zaměstnavatel, mají nyní stanovenou povinnost seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření (totéž se týká také změn kolektivní smlouvy).

Novinkou oproti úpravě obsažené v dosavadním zákoníku práce je ustanovení § 24 odst. 2 ZPr týkající se reprezentativnosti odborových organizací. Podle dosavadní právní úpravy, pokud u jednoho zaměstnavatele působilo několik odborových organizací, musel zaměstnavatel dojít ke konsensu se všemi těmito organizacemi a v případě, že ke vzájemné dohodě nedošlo, nemohla být ani uzavřena kolektivní smlouva. Nově zákoník práce stanoví, že pokud působí u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Odborové organizace by potom měli jednat a vystupovat s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě. Jestliže se ale odborové organizace neshodnou na tomto postupu, může zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu s tou odborovou organizací nebo s těmi odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele. Nejedná se ovšem o absolutní většinu počtu členů u zaměstnavatele, nýbrž se mohou vytvářet i jakési koalice odborových organizací, které budou reprezentovat větší počet členů u zaměstnavatele. Podle mého názoru v tomto ustanovení zcela chybí zmínka o tom, jakou dobu má zaměstnavatel jednat se všemi odborovými organizacemi než bude moci uzavřít kolektivní smlouvu třeba jen s jednou z nich.

IX. Závěr

V roce 2003 Ministerstvo práce a sociálních věcí předložilo vládě věcný záměr nového zákoníku práce s tím, že vláda byla zároveň upozorněna, že v rámci řádného legislativního procesu nebude možné tento zákon schválit do konce volebního období, a na tisíc připomínek do věcného záměru zapracovat. Vláda tedy nechala stranou věcný záměr a bylo jí předloženo paragrafové znění zákona.

S účinností od 1. ledna 2007 platí na území České republiky zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento zákon byl ovšem přijat bez politického konsensu, prosazován hlasy levicových stran, vzbuzující rozpory mezi podnikateli a odborovými organizacemi a v podstatě i v celém politickém spektru.

Po více než čtyřech měsících účinnosti zákoníku práce je zřejmé, že tato norma vykazuje mnohé legislativně - technické problémy a navíc její aplikace v praxi vyvolává řadu nejasností a nesrovnalostí. Například vztah nového zákoníku práce k občanskému zákoníku funguje na principu delegace, tedy delegované působnosti norem občanského práva v pracovněprávních vztazích, nikoli na principu subsidiarity, což se mi jeví jako logičtější provázání výše uvedených norem. Pokud je totiž v zákoníku práce například zmínka o osobě blízké a zároveň zde nikde nenajdeme definici tohoto pojmu, nezbude nám a především soudům než subsidiárně použít občanský zákoník, který tento pojem v ustanovení § 116 definuje. Jako další příklad problematického ustanovení bych rád uvedl §20 ZPr týkající se absolutní a relativní neplatnosti právních úkonů. Z uvedeného ustanovení lze vyvodit, že pokud mluvíme o neplatnosti u pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jedná se vždy o neplatnost absolutní. Jinak je tomu ale u ostatních smluv uzavíraných podle zákoníku práce, např. u smlouvy upravující vzájemná práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Podle ustanovení § 20 ZPr, se neplatnosti nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil, ale právě ve výše uvedeném příkladě uzavřené smlouvy

způsobily neplatnost tohoto právního úkonu obě smluvní strany, a to tím, že tuto smlouvu uzavřely. Z uvedeného vyplývá, že tedy ani zaměstnavatel ani zaměstnanec se nemůže neplatnosti dovolat, neboť obě tyto strany neplatnost právního úkonu způsobily.

V rámci přípravy nového zákoníku práce se předpokládalo, že s účinností od 1. ledna 2007 bude platit také tzv. antidiskriminační zákon, na který zákoník práce v několika ustanoveních odkazuje. Tento zákon však přijat nebyl a jako problematické by se v budoucnu mohlo ukázat ustanovení § 17 ZPr, které říká, že právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje právě tento zvláštní právní předpis. Je potom otázkou, jak se s tímto problémem vypořádají soudy a jaké právní prostředky ochrany budou v těchto věcech připuštěny.

Není proto příliš zářející, že již byly podány Ústavnímu soudu dva návrhy na zrušení jednotlivých ustanovení zákoníku práce pro rozpor s ústavním pořádkem ČR. Senátoři podali svůj návrh v říjnu roku 2006 a požadují zrušení 2 ustanovení zákoníku práce a poslanci, kteří se se svým návrhem oproti senátorům opozdili, požadují zrušení zhruba třiceti ustanovení.

Vzhledem k tomu, že zákoník práce vykazuje ještě řadu dalších problémů, probíhá v současné době meziresortní připomínkové řízení tzv. „technické novely zákoníku práce“ s tím, že tato novela bude poté předložena legislativní radě vlády. Tato technická novela by měla být apolitická, neměla by řešit věcné problémy zákoníku práce, ale spíše technicko – legislativní „zmetky“ a měla by do zákoníku práce vrátit některá ustanovení týkající se diskriminace. Její přijetí by proto mělo být s největší pravděpodobností bezproblémové a účinnost by měla nastat nejdříve na počátku roku 2008.

Doufejme, že 89 bodů, které v současné době technická novela má, pomůže vyřešit největší technické problémy zákoníku práce. Otázkou ovšem zůstává, jakým způsobem a do jaké doby budou vyřešeny věcné problémy zákoníku práce či zda nám v tomto ohledu v budoucnosti pomůže judikatura soudů.

Seznam použité literatury:

I. odborná literatura a jiné odborné publikace

- Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 1. vydání, Praha, C.H. Beck, 2001
- Galvas, M. – Gregorová, Z. – Hrabcová, D. – Píchová, I. – Zachariáš, J., Pracovní právo České republiky, Masarykova univerzita, Brno, 1999
- Galvas, M. a kolektiv, Kodifikace pracovního práva a její vztah k návrhu nového občanského zákoníku, Justiční praxe, 2002, č.10
- Galvas, M. a kolektiv, Pracovní právo, Doplněk, MU Brno, 1993
- Hochman, J. – Jouza, L. – Kottbauer, A., Novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb., ve vztahu k právu Evropských společenství, Praha, LINDE PRAHA, 2000
- Hochman, J. – Kottbauer A., Zákoník práce, Komentář a předpisy související, 5. aktualizované vydání k 1.4.2005, Praha, LINDE PRAHA, 2005
- Hůrka, P., Základní povinnosti zaměstnavatele při uzavírání pracovněprávního vztahu, Právo a zaměstnání č. 9/2002, Praha, ORAC, 2002
- Hůrka, P., Problematika dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, Právo a zaměstnání č. 10/2004, Praha, ORAC, 2004
- Jakubka, J., Zákoník práce pro praxi od 1.10.2004, Praha, ANAG, 2004
- Jakubka, J. – Michal, P. – Špundová, E. – Tomandlová, L., Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem k 10.1.2006, 6. aktualizované a rozšířené vydání, Praha, ANAG, 2006
- Jehlička – Švestka - Škárová a kolektiv, Občanský zákoník komentář, 7. vydání, Praha, C.H.Beck, 2002,

- Jouza L., Zákoník práce s komentářem, V. aktualizované vydání, zásadně přepracované a rozšířené, Praha, Polygon, 2004
- Jouza L., Zákoník práce s komentářem, Praha, Polygon, 2006
- Jouza L., Co přinese firmám nový zákoník práce, Právo pro podnikání a zaměstnání č. 01/2007, Praha, LexisNexis CZ s.r.o., 2007
- Kanda, A., Ještě jednou k otázkám nové kodifikace soukromého práva v České republice, Právní rozhledy, 1995
- Kincl, J. – Urfus, V. – Škrejpek, M., Římské právo, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 1995
- Kottnauer, A. – Týc, J., Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, 2. aktualizované a doplněné vydání, Praha, ANAG, 2001
- Malý K. a kolektiv, Dějiny českého a československého práva do roku 1945, 2. upravené vydání, Praha, LINDE PRAHA, 1999
- Matejka, J. – Zachariáš, J., K 38. novele zákoníku práce, Právo a zaměstnání č. 5/2004, Praha: LexisNexis, nakladatelství Orac, 2004
- Součková M. a kolektiv, Zákoník práce, Komentář, 3. vydání, Praha, C.H.Beck, 2001
- Štangová, V. – Zachariáš, J., Nad pracovněprávními vztahy, Praha, ORAC, 1997
- Tröster, P. a kolektiv, Zákoník práce a předpisy související v aktuálním znění, Praha, CODEX Bohemia, 1998
- Vysokajová, M. – Kahle, B. - Doležilek, J., Zákoník práce s komentářem, Praha, ASPI, 2007

II. zákony, jiné právní předpisy

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění
- Zákon č. 120/1990 Sb., který se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, v platném znění
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění