

---

Přednášky z pracovního práva (2002)

*zaznamenal a zpracoval Vít Krčál*

---

# Obsah

<b>1</b>	<b>Předmět pracovního práva</b>	<b>3</b>
1.1	Základní pojmy . . . . .	3
1.2	Oblasti regulace pracovním právem . . . . .	3
1.3	Prameny pracovního práva (nakousnutí) . . . . .	4
1.4	Společné rysy pracovněprávních vztahů . . . . .	4
<b>2</b>	<b>Systém, prameny pracovního práva</b>	<b>5</b>
2.1	Soukromoprávní, nebo veřejnoprávní odvětví? . . . . .	5
2.2	Vztah pracovního práva k jiným právním odvětvím . . . . .	5
2.3	Prameny pracovního práva . . . . .	6
2.4	Základní zásady a funkce pracovního práva . . . . .	6
<b>3</b>	<b>Politika zaměstnanosti</b>	<b>7</b>
3.1	Druhy nezaměstnanosti . . . . .	7
3.2	Principy politiky zaměstnanosti . . . . .	8
3.3	Subjekty práva na zaměstnání . . . . .	8
<b>4</b>	<b>Charakteristické rysy pracovního poměru</b>	<b>9</b>
4.1	Smluvní a závazkový vztah . . . . .	9
4.2	Osobně právní závazek . . . . .	10
4.3	Organizační povaha pracovního poměru . . . . .	11
4.4	Kolektivní povaha pracovního poměru . . . . .	11
4.5	Úplatnost pracovního poměru . . . . .	11
<b>5</b>	<b>Právní skutečnosti při vzniku pracovního poměru</b>	<b>12</b>
5.1	Subjekty pracovněprávního vztahu . . . . .	12
5.1.1	Fyzická osoba – zaměstnanec . . . . .	12
5.1.2	Zaměstnavatel . . . . .	12
5.2	Pracovní poměr . . . . .	14
5.2.1	Volba . . . . .	14
5.2.2	Jmenování . . . . .	14
5.2.3	Pracovní smlouva . . . . .	15
<b>6</b>	<b>Obsah pracovní smlouvy</b>	<b>16</b>
6.1	Podstatné náležitosti pracovní smlouvy . . . . .	16
6.1.1	Druh práce . . . . .	16
6.1.2	Místo výkonu práce . . . . .	17
6.1.3	Den nástupu do práce . . . . .	17
6.2	Některé ostatní náležitosti pracovní smlouvy . . . . .	17
6.2.1	Zkušební doba . . . . .	17

6.2.2	Doba trvání pracovního poměru . . . . .	18
<b>7</b>	<b>Změny pracovního poměru</b>	<b>19</b>
7.1	Úvod . . . . .	19
7.2	Pracovní cesta . . . . .	20
7.2.1	Pracovní cesta a dopravní prostředky . . . . .	20
7.3	Dočasné přidělení . . . . .	20
7.4	Změna druhu práce . . . . .	21
7.4.1	Kdy zaměstnavatel musí . . . . .	21
7.4.2	Kdy zaměstnavatel může . . . . .	21
<b>8</b>	<b>Obsah pracovní smlouvy – dodatek</b>	<b>22</b>
8.1	Ujednání o mzdě . . . . .	22
8.2	Konkureční doložka . . . . .	23
8.3	Odchodné . . . . .	23
<b>9</b>	<b>Řízení výrobního procesu.</b>	
	<b>Vnitropodnikové předpisy.</b>	<b>25</b>
9.1	Řízení výrobního procesu . . . . .	25
9.1.1	Závazný pokyn . . . . .	25
9.1.2	Vnitřní předpis . . . . .	26
9.1.3	Pracovní řád . . . . .	27
9.1.4	Mzdové předpisy . . . . .	28
<b>10</b>	<b>Odměňování práce</b>	<b>29</b>
10.1	Mzda . . . . .	29
10.1.1	Funkce mzdy . . . . .	29
10.1.2	Formy mzdy . . . . .	30
10.1.3	Mzda jako osobněprávní plnění . . . . .	31
10.1.4	Způsoby výplaty mzdy . . . . .	31
10.1.5	Srážky ze mzdy . . . . .	31
10.2	Plat . . . . .	32
10.3	Náhrada mzdy . . . . .	32
10.4	Průměrná mzda . . . . .	32
<b>11</b>	<b>Vedlejší zaměstnání.</b>	
	<b>Vedlejší činnost.</b>	<b>33</b>
11.1	Souběžné pracovní poměry . . . . .	33
11.2	Hlavní × vedlejší pracovní poměr . . . . .	33
11.2.1	Plný × částečný úvazek . . . . .	34
11.3	Vedlejší činnost . . . . .	34
11.4	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr . . . . .	34
11.4.1	Dohoda o pracovní činnosti . . . . .	35
11.4.2	Dohoda o provedení práce . . . . .	35

<b>12 (Zvláštní) pracovní podmínky</b>	<b>36</b>
12.1 Pracovní podmínky v širším slova smyslu . . . . .	36
12.2 Pracovní podmínky v užším slova smyslu . . . . .	36
12.2.1 Zvláštní pracovní podmínky žen . . . . .	37
12.2.2 Zvláštní pracovní podmínky mladistvých . . . . .	37
<b>13 Skončení pracovního poměru</b>	<b>39</b>
13.1 Principy skončování pracovního poměru . . . . .	39
13.2 Zánik × skončení × rozvázání pracovního poměru . . . . .	40
13.3 Skončení pracovního poměru . . . . .	40
13.3.1 <i>Ad</i> dohoda . . . . .	40
13.3.2 <i>Ad</i> zrušení ve zkušební době . . . . .	41
13.3.3 <i>Ad</i> okamžité zrušení . . . . .	41
13.3.4 <i>Ad</i> uplynutí doby . . . . .	41
13.3.5 <i>Ad</i> úřední rozhodnutí . . . . .	41
<b>14 Výpověď</b>	<b>42</b>
14.1 Podmínky pro výpověď danou zaměstnancem . . . . .	42
14.2 Podmínky pro výpověď danou zaměstnavatelem . . . . .	42
14.3 Okamžité zrušení pracovního poměru . . . . .	43
14.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele . . . . .	44
14.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance . . . . .	44
<b>15 Náležitosti skončení pracovního poměru</b>	<b>45</b>
15.1 Potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) . . . . .	45
15.2 Pracovní posudek . . . . .	45
15.3 Osobní informace . . . . .	46
15.4 Nárok na odstupné . . . . .	46
15.5 Odchodné . . . . .	46
15.6 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru . . . . .	46
<b>16 Odpovědnost a náhrada škody</b>	<b>48</b>
16.1 Prevenční systém . . . . .	48
16.2 Odpovědnost . . . . .	48
16.2.1 Skutková podstata odpovědnostního vztahu . . . . .	49
<b>17 Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli</b>	<b>51</b>
17.1 Obecná odpovědnost zaměstnance . . . . .	51
17.2 Zvláštní odpovědnost zaměstnance . . . . .	51
17.3 Lhůty . . . . .	53
<b>18 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci</b>	<b>54</b>
18.1 Obecná odpovědnost zaměstnavatele . . . . .	54
18.2 Zvláštní odpovědnost zaměstnavatele . . . . .	54
18.2.1 Odpovědnost za škodu na odložených věcech . . . . .	54

<b>19 „Bezdůvodko“ a riziko v pracovním právu</b>	<b>57</b>
19.1 Odpovědnost za bezdůvodné obohacení . . . . .	57
19.2 Riziko v pracovním právu . . . . .	58
19.2.1 Riziko práce . . . . .	58
<b>20 Základní práva a jejich projevy v pracovním právu</b>	<b>60</b>
20.1 Rovnost v právech . . . . .	60
20.2 Právo na práci . . . . .	60
20.3 Právo na uspokojivé pracovní podmínky . . . . .	61
20.4 Právo na spravedlivou odměnu za práci . . . . .	61
20.5 Právo na zvláštní pracovní podmínky . . . . .	62
20.6 Právo na vzdělání . . . . .	62
20.7 Právo na sdružování . . . . .	62
<b>21 Kolektivní pracovní právo</b>	<b>63</b>
21.1 Předmět kolektivního pracovního práva . . . . .	63
21.2 Odbory . . . . .	64
21.2.1 Odborové svazy . . . . .	64
21.3 Koaliční právo . . . . .	64
<b>22 Kolektivní vyjednávání</b>	<b>66</b>
22.1 Jednotlivé principy . . . . .	66
22.1.1 Neomezení předmětu jednání . . . . .	66
22.1.2 Neplatnost zásady <i>res iudicata</i> . . . . .	67
22.1.3 Neformálnost jednání . . . . .	67
22.1.4 Rovnost stran . . . . .	67
22.2 Zákon o kolektivním vyjednávání . . . . .	68
<b>23 Kolektivní pracovní spory</b>	<b>69</b>
23.1 Zákon č. 2/1991 Sb. . . . .	70
23.1.1 Řízení před zprostředkovatelem . . . . .	70
23.1.2 Řízení před rozhodcem . . . . .	70

## Úvodem

Předkládaný soubor 23 přednášek z pracovního práva vznikl v průběhu dvou semestrů během roku 2002; jednotlivé zápisy z přednášek byly průběžně publikovány na webu

<http://sweb.cz/xkrca5/privat/pracko.html>.

Při sazbě v systému L<sup>A</sup>T<sub>E</sub>X jsem se pokusil odstranit všechny zejména pravopisné chyby a další nedostatky.

Cílem vytvoření tohoto souboru zápisů z přednášek nebyla náhrada žádné *učební* pomůcky, nýbrž poskytnutí materiálu, který usnadní zopakování nejdůležitějších vědomostí před zkouškou.

Zápisy vycházejí z přednášek **doc. M. Galvase**; přímé citace jsem uváděl v uvozovkách. Pozorný čtenář a byť i občasný návštěvník zmíněných přednášek je jistě rozpozná od i jiných citací a dalších výrazů uváděných v uvozovkách.

Moje poděkování za inspiraci na vzhledu titulní stránky patří kolegovi **V. Zoonekyndovi**.

Budu vděčný za jakékoliv podněty týkající se obsahových nedostatků tohoto souboru. Potom tento materiál zaktualizuji.

*Poznámka k revidované verzi (červenec 2003):* Tuto pomůcku jsem ještě jednou celou prošel, opravil další překlepy a chyby a vypustil pasáže přímo nesouvisející s pracovním právem; trochu jsem zasáhl i do jazykové stránky textu. Pokusil jsem se i zmenšit výsledný soubor menšími změnami v sazbě.

# Kapitola 1

## Předmět pracovního práva

### 1.1 Základní pojmy

Předmětem pracovního práva jsou **společenské vztahy nějak související s prací**. Práce má různé podoby, přičemž platí, že **práce je cílevědomá lidská činnost, při níž vznikají hodnoty**, jinak i proces probíhající mezi člověkem a přírodou, ale i mezi lidmi navzájem.

Jsou-li vlastnictví **pracovní síly a výrobních prostředků** odděleny, střetávají se pravidelně na **trhu práce**.

**Pracovní silou** rozumíme v zásadě schopnost pracovat; **výrobními prostředky** jsou například stroje, přístroje, nástroje, suroviny . . .

Vlastník výrobních prostředků nese rizika – zisk se nemusí dostavit, má proto **zaměstnanost v dispoziční pravomoci**. Zaměstnanec zaměstnavateli prodává svoji pracovní sílu za odměnu, mzdu. Hovoříme o **námezdní, závislé práci**.

Pracovní právo **chrání slabšího** (před silou zaměstnavatele, úrazy). Je to „dítka průmyslové revoluce“ a *enfant terrible* občanského práva. V roce 1918 vznikla **Mezinárodní organizace práce** – viz úmluvy o zákazu dětské práce, omezení práce žen, noční práce . . .

### 1.2 Oblasti regulace pracovním právem

Pracovní právo reguluje kolektivní vztahy, záležitosti stran **rekvalifikací** (příprava kvalifikovaných zaměstnanců), **nezaměstnanosti**. **Úřady práce** zprostředkovávají zaměstnání, motivují podnikatele atd.

Třetí oblast: vztahy související s výkonem práce a jejím odměňováním – míra práce, výše odměny za práci, dovolená, doba práce<sup>1</sup>, výše minimální mzdy (ta nemůže klesnout pod . . .), úprava pracovních podmínek (existuje až 17 000 bezpečnostních předpisů, např. že futra dveří nesmějí být v barvě zdi).

Čtvrtá oblast: vztahy zaměstnavatele a odborů; odbory jsou sociální reprezentant *všech* zaměstnanců – výrazem toho je kolektivní smlouva. Odbory mohou leccos, hlavně v oblasti bezpečnosti práce, např. zastavit výrobu na rizikovém zařízení.

Pátá oblast: úprava hmotné odpovědnosti, náhrady škody, dozor nad dodržováním právních předpisů.

Šestá oblast: úprava právní subjektivity (kdo ji má, kdy vzniká, zaniká), právních skutečností. Otázka, zda **manažerská smlouva** patří do pracovního práva. Má rysy inominátní

---

<sup>1</sup>V této souvislosti – **křivka výkonu práce**: první vrchol kolem 10 hodin – to je svačina –, druhý a nižší vrchol kolem 16. hodiny, nejnižší výkon kolem 3. hodiny; je třeba podle tohoto stanovit např. normy – jiné by měly být na odpolední směnu, jiné na noční; existují ale výjimky: lidé zvaní „sovy“

smlouvy – ty však lze uzavírat jen v občanském právu...

### 1.3 Prameny pracovního práva (nakousnutí)

Ne všechny normy pracovního práva jsou obsaženy v pracovněprávních předpisech.

Základní předpis: **zákoník práce**. Byl třiatvacetkrát novelizován; zásadní novely v roce 2000. Je velmi poznamenán dobou vzniku (šit na míru pásové výrobě). Nutnost jej rekonstruovat.

### 1.4 Společné rysy pracovněprávních vztahů

- užívání pracovní síly za odměnu,
- vztah nadřízenosti a podřízenosti,
- účast na řízení (participace): právo zaměstnanců na informace a projednání určitých otázek.



## Kapitola 2

# System, prameny pracovního práva

### 2.1 Soukromoprávní, nebo veřejnoprávní odvětví?

Pracovní právo není ani čistě soukromoprávní, ani čistě veřejnoprávní odvětví. Při uzavírání pracovněprávního vztahu si jsou účastníci rovni, jakmile však pracovněprávní vztah vznikne, je po rovnosti – zaměstnavatel pak má navrch: určuje mzdu, normy. Do pracovněprávního vztahu vstupuje stát, omezuje jak zaměstnavatele, tak zaměstnance.

Jedním z projevů zasahování státu jsou **bezpečnostní normy ochrany zdraví při práci**. Další „interventi“ :

- úřad práce – má univerzální působnost,
- inspektorát bezpečnosti práce – hlásí se mu pracovní úrazy,
- hygiena práce,
- orgány ochrany životního prostředí.

Zvláštní postavení mají **odborové orgány**.

Pracovní právo je **odpovědí na negativní zkušenosti** z dob, kdy byly pracovní vztahy zcela nevyhovujícím způsobem regulovány pomocí občanského práva.

V našich poměrech je třeba pokračovat v **posunu metody regulace k soukromoprávní formě** – od paternalismu (stát jako moudrý otec ví, co je dobré) k individualismu (odpovědnosti; více se ponechá na dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem, pracovní právo má stanovovat jen minimální nebo maximální meze).

### 2.2 Vztah pracovního práva k jiným právním odvětvím

**Pracovní právo** × **právo sociálního zabezpečení** – mají na sebe nejtěsnější vazbu – jak je postaráno o důchodce, invalidy, nemocné.

**Pracovní právo** × **občanské právo** – vzájemná nezávislost. Snaha pracovního práva se odlišit od „buržoazního občanského práva“; výrazem toho je i např. skutečnost, že zákoník práce má svou obecnou část až na konci.

**Pracovní právo** × **obchodní právo** – např. úprava zániku společností.

**Pracovní právo** × **správní právo** – např. určování pokut.

**Pracovní právo** × **mezinárodní právo veřejné** – sem patří úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP), bilaterální dohody, směrnice, nařízení Evropské unie. Možnost volby práva upravujícího nějaký pracovní poměr např. v zahraniční firmě.

**Pracovní právo** × **trestní právo** – např. opilý řidič autobusu.

## 2.3 Prameny pracovního práva

Východiskem je, jako snad všude, ústavní právo (**Listina základních práv a svobod**) ; dále sem patří mezinárodní smlouvy, zákony (především zákoník práce), nařízení vlády, vyhlášky ministerstev.

Co se týče **mezinárodních smluv**, úmluvy, k nimž náš stát přistoupil, jsou závazné jen pro stát, ne pro pracovněprávní vztahy ; mezinárodní smlouvu je tak třeba transformovat.

**Vnitřní předpis** – Obsahuje závazné pokyny zaměstnavatele, ten je k úpravě určitých věcí přímo zmocněn zákoníkem práce ; je-li vnitřní předpis v rozporu se zákonem, soud jej nemůže použít.

**Kolektivní smlouva** – Obráží vztah zaměstnavatele a odborové organizace. Má přednost před vnitřním předpisem. Je-li její ujednání normativní, pak je toto ujednání pramenem práva, z něj plynoucí nároky zaměstnanců lze žalovat u soudu. Je-li ujednání obligační, tedy vztah zaměstnavatel-zaměstnanec, pak nelze žalovat u soudu.

## 2.4 Základní zásady a funkce pracovního práva

Dávají odvětví jednotné pojetí ; zákonodárce by z nich neměl vybočit. Je to *právní* postulát, na němž stojí právní odvětví (*ne* však filozofické nebo politické postuláty). Nemusí být uveden výslovně, ale musí být možné jej odhalit, např. vyčíst výkladem.

**Funkce pracovního práva.** Nejpřednější funkcí pracovního práva je funkce **ochranná** ; dále funkce organizační a výchovná. Všechny působí dlouhodobě.

## Kapitola 3

# Politika zaměstnanosti

Větší míra nezaměstnanosti přináší problémy ; nejhorší je dlouhodobá nezaměstnanost, vede totiž ke **ztrátě pracovních návyků**, což se později projeví ve **zhoršené adaptaci**.

**Vícegenerační nezaměstnanost** – nezaměstnanost se v rodině vyskutuje po několik generací ; mladší generaci chybí vzorec pracovní – odchody a příchody rodičů do zaměstnání, výplaty . . . Je-li řetěz přetržen, mladší se musí učit, že k žití na sociálních dávkách je i jiná alternativa. Přejchod do zaměstnání je pak složitý.

Vliv místních podmínek : mnohem horší projevy má nezaměstnanost v oblastech, kde je obyvatelstvo více koncentrováno, než v řídce obydlených zemědělských oblastech, ač by míra nezaměstnanosti byla stejná.

**Plná zaměstnanost** neznamená, že nebudou nezaměstnaní. Jde o to, že stát je schopen zajistit *všem* lidem, již *mohou a chtějí* pracovat, práci. Mezi námi je totiž *až 4 %* těch, kteří – ač mohou – *nechtějí* pracovat.

Z hlediska státu a národního hospodářství je nežádoucí, **aby se kvalifikovaná síla nevyužívala**. Znamená to pak **národohospodářskou škodu, protože stát do vzdělání investoval a člověk sám nevykonáváním práce, k níž má kvalifikaci, tuto kvalifikaci ztrácí**.

Pojem **kvalifikace** je širší než pojem **vzdělání**. Vzdělání je součást kvalifikace. Absolováním právnické fakulty budeme pouze absolventi, kvalifikaci právníka pro výkon úřadu soudce, advokáta atp. získáme praxí, dalším vzděláváním.

### 3.1 Druhy nezaměstnanosti

Viditelná nezaměstnanost má několik forem :

- **klouzavá** (vyvolávána přechodem z jednoho zaměstnání do druhého, sezónní nezaměstnanost v zemědělství, nezaměstnanost v turistických oblastech mimo sezónu),
- **dobrovolná** (spoléhání na sociální stát, pohodlní lidé, jimž stačí státní sociální podpora ; čím více je stát štědrejší, tím se podíl dobrovolně nezaměstnaných zvyšuje),
- **nedobrovolná** – ve dvou formách :
  - **strukturální** (zapříčiněná dlouhodobými změnami v poptávce : výroba ocele),
  - **cyklická** (kopíruje ekonomický cyklus – zvyšuje se všeobecným poklesem poptávky).

Co se týče **skryté nezaměstnanosti**, část zaměstnanců má jen částečné nebo přímo podřadné uplatnění ; stejné množství práce je rozděleno mezi více zaměstnanců na újmu produktivity práce. Je tím uměle zvyšována zaměstnanost (předlistopadové Československo) vedoucí až k přezaměstnanosti. Předstírání práce.

## 3.2 Principy politiky zaměstnanosti

1. Dobrovolnost přijetí pracovního místa (člověka nelze nutit), ale kontraktační povinnost u osob se ZTP poslaných úřadem práce,
2. mzda musí být normální (tedy kolem standardu mezd v okolí),
3. práce musí vyhovovat kvalifikaci zaměstnance (systém rekvalifikací),
4. nabídka pracovního místa musí přijít včas (s časem ztrácíme kvalifikaci),
5. pracovní místo má umožnit setrvání v místě bydliště nebo blízko ; v Evropě se vždy práce stěhovala spíše za lidmi než naopak ; podpora tvorby společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných míst.

Tvorba společensky účelných pracovních míst je motivována příspěvky úřadů práce na mzdu nově pracovním zařazeného nezaměstnaného.

Základní právní předpisy : 1/1991 Sb., 9/1991 Sb.

**Právo na práci** – → úmluvy Mezinárodní organizace práce, Listina ZPS. Právo na práci spočívá v právu **práci dostat** (úřady práce), právu **práci udržet** (tímto směrem působí především zákoník práce), právo na **ekonomické zabezpečení, nelze-li práci vykonávat** : podpory v nemoci, ve stáří, v nezaměstnanosti.

**Právo na svobodnou volbu povolání** – viz čl. 26 Listiny základních práv a svobod.

**Právo na zaměstnání** – Viz zákon č. 1/1991 Sb. zakotvující právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, právo na rekvalifikaci, právo na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání.

## 3.3 Subjekty práva na zaměstnání

- Občané, kteří ze zdravotních důvodů mohou a chtějí pracovat a o práci se ucházejí,
- stát : ministerstvo práce a sociálních věcí (a úřady práce),
- zaměstnavatelé,
- zprostředkující a rekvalifikující organizace.

## Kapitola 4

# Charakteristické rysy pracovního poměru

Pracovní poměr se do podoby, v jakém jej známe nyní, vyvíjel po tisíce let. V římském právu byl zahrnut pod institut *locatio conductio operarum*. V našich novodobých poměrech byl v pracovněprávním vztahu kladen větší důraz na ochranu zaměstnance – tomu odpovídalo větší množství kogentních norem (zároveň však více kogentních norem = větší porušování); výhledově se zdá vhodné od této koncepce ustupovat.

Pracovní poměr má pět **charakteristických rysů**. Jsou to :

### 4.1 Smluvní a závazkový vztah

Pracovní poměr je založen na **shodě vůle zaměstnavatele a zaměstnance**. Pracovní poměr vzniká na základě :

1. volby (např. volba předsedy družstva),
2. jmenování (např. u některých vedoucích zaměstnanců ; § 27, odst. 4, 5),
3. pracovní smlouvy.

U volby a jmenování se předpokládá **souhlas zaměstnance**.

**Výkon veřejně prospěšných prací** není pracovněprávní vztah (ač i zde platí např. zásady bezpečnosti práce, zato však zde není dovolená...)

Při vzniku pracovněprávního vztahu **neexistuje kontraktační povinnost**. Jedinou výjimkou jsou osoby se změněnou pracovní schopností (toho lze odmítnout ze zdravotních důvodů nebo pro nedostatek kvalifikace).

Odmítnutí uchazeče se nemusí zdůvodňovat, přičemž však platí **zákaz diskriminace**.

O **neplatnosti právního úkonu** hovoří pro nás dále důležitý § 242, odst. 2 :

„Právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu nebo který nebyl učiněn formou předepsanou tímto zákoníkem, **je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákoník**, popřípadě zvláštní zákon. Požaduje-li tento zákoník, aby právní úkon byl s příslušným orgánem projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.“

Příklad :

§ 32, odst. 1 :

„Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu **písemně**. (... )“

versus § 44, odst. 1 :

„Výpovědi může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána **písemně** a doručena druhému účastníku, **jinak je neplatná**.“

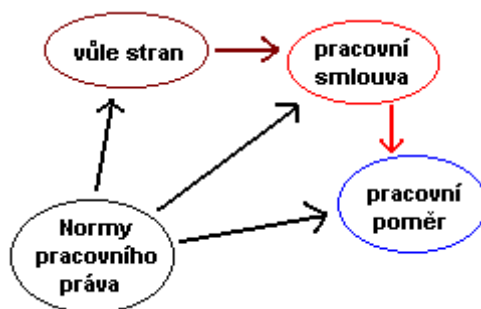
Onomu „jinak je neplatná“ se říká **sankční doložka neplatnosti**.

V pracovním právu rozeznáváme tři formy právního úkonu: **neformální** (např. ústní souhlas) a **formální** (zpravidla písemná forma prostá, ne tedy např. forma notářského zápisu), přičemž se zde rozlišují formální právní úkony **se sankcí neplatnosti** a **s jinou sankcí** (např. stanovenou úřadem práce, chybí-li sankční doložka neplatnosti).

**Předmětem pracovního poměru** je závazek zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele určitou **opakovanou činnost**. Srovnej na příkladě vyučujícího: opakovaně učit  $n$  studentů  $\times$  vyučit  $n$  studentů.

Základní ujednání pracovního poměru: **druhov**é (*jakou* činnost budeme vykonávat), **časov**é (*odkdy* začne výkon závazku, případně *dokdy*) a **místní** (místo výkonu práce).

Obsah pracovněprávního vztahu není tvořen jen tím, co si strany smluví, nýbrž je dán i právními předpisy. Příkladem jsou bezpečnostní předpisy, nárok na mzdu, dovolenou – nemusí být v pracovní smlouvě uvedeno, přesto se však od tohoto nelze odchýlit.



Pracovní smlouva může mít jen tři řádky nebo i přes 100 stran.

## 4.2 Osobně právní závazek

Zaměstnanec má povinnost plnit sjednaný závazek **osobně** (ne tedy manželkou); závazek pracovat **nelze prodat, zdědit**. Nelze se vzdát povinnosti osobně dodržovat bezpečnostní normy („Ty budeš dodržovat bezpečnostní normy i za nás dva!“). Jen zaměstnanec má nárok na bolestné, jen on má nárok na mzdu (s třemi výjimkami). Právo na sdružování v odborové organizaci.

V určitých oblastech **zákoník práce chrání zaměstnance i proti jeho vůli**. Legislativci tu jde především o ochranu života a zdraví; na rozdíl od zdravotní péče nelze v pracovním právu podepsat negativní revers.

Je otázka, kam až má sahát ochrana zaměstnance. Výrazně se do této oblasti promítá **veřejný zájem** (stát platí výdaje na léčení, důchody). Jsou dvě protikladné teze: „Zrušme pracovní právo!“  $\times$  „Mějme paternalistický zákoník práce!“

### 4.3 Organizační povaha pracovního poměru

Zaměstnanec se vznikem pracovního poměru včleňuje do režimu organizace práce (někdo něco dělá před námi, někdo další nakládá dál s výsledky naší práce). Práci organizuje zaměstnavatel (určuje kde, kdy, jaká bude návaznost); výjimkou může být práce zaměstnance coby programátora.

Důsledkem organizační povahy pracovního poměru je **dispoziční pravomoc zaměstnavatele**.

### 4.4 Kolektivní povaha pracovního poměru

U pásové výroby (ale nejen tam) vždy záleží na nejpomalejším zaměstnanci. Svým vstupem do pracovního poměru se buďto budeme muset podřídít dosavadnímu pracovnímu kolektivu, nebo jej narušíme. V pracovních kolektivech existuje určitá pracovní morálka.

Regulérní zaměstnanec na brigádníka: „Mladej, makej pomalu, strháš nám normy! (...) Ty za měsíc odejdeš, ale my tu zůstaneme.“

Kolektivní povaha pracovního poměru se **silně odráží v osobním (rodinném) životě**.

V naší budoucí (právníkové) branži se stírá rozdíl mezi prací doma a v zaměstnání (nošení spisů domů, chceme-li svědomitě plnit svoji práci).

Svým způsobem do tohoto rysu pracovněprávních vztahů patří i **odborové organizace**.

### 4.5 Úplatnost pracovního poměru

Práce je vždy za **určitou odměnu** (mzda, plat); této odměny se nelze vzdát.

Odměna za práci může mít dvojí podobu – **peníze** (při kombinaci s naturálními dávkami vždy přinejmenším do výše stanovené minimální mzdy) nebo **naturální dávky** (pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou; vyloučeny jsou lihoviny a jiné omamné prostředky; i z naturálních dávek se platí odvody na sociální, zdravotní pojištění...)

Minimální mzdové tarify a minimální mzdu určuje zvláštní nařízení vlády.

Odměna za práci je nezbytná pro fyzickou existenci většiny lidí.

Výplatní období je maximálně jeden měsíc (do konce příštího měsíce); lze vyplácet i po zálohách a doplatcích (větší administrativní náročnost), stejně tak jsou možná i kratší výplatní období (v USA běžně týdenní).

## Kapitola 5

# Právní skutečnosti při vzniku pracovního poměru

### 5.1 Subjekty pracovněprávního vztahu

Pracovní poměr je *synallagmatický* vztah mezi :

1. zaměstnavatelem,
2. zaměstnancem,
3. odborovou organizací („příslušný odborový orgán“).

Pracovní právo má svou úpravu otázek způsobilosti, protože jsou pracovněprávní vztahy specifické, podobně jako třeba nemůže být občan subjektem mezinárodního práva veřejného.

#### 5.1.1 Fyzická osoba – zaměstnanec

Způsobilost k právům a povinnostem a způsobilost k právním úkonům **vzniká dosažením věku 15 let** (na samém začátku toho dne). Výjimkou jsou děti absolvující povinnou školní docházku **ve zvláštní (pomocné) škole**; tyto děti získávají způsobilost nejdříve dnem dosažení **14 let**.

Protože je osoba, jež dosáhla 15, resp. 14 let, v jiných právních odvětvích – např. v občanském právu – považována za nezletilce, vznikají tak s pracovním právem **třetí plochy**; např. problematika mezd (na mzdu mají nárok zaměstnaní náctiletí, a ne jejich rodiče).

Při zaměstnávání nezletilce si je třeba dožádat **stanovisko rodičů**; není to ale souhlas, pro rodiče to má smysl spíše **informační**.

Dále je třeba mít na paměti, že s nezletilcem **nelze uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti**.

Způsobilost k právům nelze omezit. Omezit lze způsobilost k právním úkonům; tyto rozsudky jsou v praxi složité, soudy si s tím musí vyhrát. Zbavení způsobilosti k právním úkonům v pracovním právu má za následek podobný stav jako přiznání invalidního důchodu.

#### 5.1.2 Zaměstnavatel

Může mít dvojí podobu: fyzická osoba nebo právnická osoba.

##### Fyzická osoba – zaměstnavatel

Co se týče struktury zaměstnavatelů, byla do roku 1994 jednotná úprava; nerozlišovalo se mezi zaměstnavatelem coby fyzickou osobou a zaměstnavatelem coby právnickou osobou. Za



minulého režimu **nebyly příliš časté pracovní poměry mezi občany**. Jedině snad „paní uklízečky do domácností“ nebo babičky na hlídání dětí. Zákonnou podmínkou byl v tomto případě zákaz vykořisťování.

V roce 1994 byl do zákoníku práce vložen § 8a :

„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 dosažením 18 let věku.“

Toto ustanovení reaguje na situaci, kdy po zaměstnavateli zůstane jako dědic nezletilá osoba. Za takového nezletilce jedná zákonný zástupce. **Pozor!** § 8a se **nevztahuje na nascitury** → „špek k blokovkám“.

Problém: není upraveno omezení způsobilosti k právním úkonům zaměstnavatele. Co potom? Analogicky užít § 12 zákoníku práce nebo občanský zákoník?

### **Právnícká osoba – zaměstnavatel (§ 8)**

Není upraven vznik způsobilosti. Má se za to, že jsou pracovněprávně způsobilé automaticky. O jejich vzniku pojednává občanský zákoník a obchodní zákoník.

Kdo **jedná za právníckou osobu** v pracovněprávních vztazích (§ 9, 10 zákoníku práce) ?

1. **Statutární orgán** (upraveno zvláštními právními předpisy; u kolektivních statutárních orgánů – viz stanovy, např. jsou zapotřebí podpisy dvou členů představenstva),
2. **vedoucí zaměstnanci** odlišní od statutárních orgánů v rozsahu svých funkcí – viz vnitřní předpisy; nevztahuje se na jmenování,
3. **jiný pověřený zaměstnanec** musí být písemně pověřen; např. kdyby se naše univerzita s někým soudila, bylo by zbytečné platit nějakého komerčního advokáta, když by stačilo zajít na příslušnou katedru naší fakulty . . . ,
4. **zástupce, extraneus** není v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli; např. pověřený advokát.

Běžně se dělá, že se vady nedostatku oprávnění zhojují **antedatovaným<sup>1</sup> zplnomocněním**.

### **Odbory**

Vznik odborů upravuje zákon o sdružování občanů. Pozn.: tento zákon se nevztahuje na sdružování občanů v politických stranách a církvích a náboženských společnostech.

Stát nemůže odbory regulovat: není zde uplatňován registrační princip (přezkoumávání), nýbrž **evidenční princip** (zanesení do seznamu).

Pro vznik odborů jsou zapotřebí alespoň 3 lidé (přinejmenším jeden z nich starší 18 let), návrh stanov, jaké orgány, kdo bude za odbory jednat, náznak způsobu hospodaření. Vše se pošle na ministerstvo vnitra; den poté, co byl návrh ministerstvu doručen, odborová organizace vznikla.

Otázka je, **jak poznat odborovou organizaci**. Nikde se neříká, jaké má znaky. Stává se, že se zájmová sdružení označují za odbory, potom mají zvláštní výhody, náležející odborům.

<sup>1</sup>Někdo říká též antedatovaný (proti-), ale správnější je antedatovaný (před-), neboť opak je *postdatovaný* (po-).

## 5.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr vzniká:

1. volbou,
2. jmenováním,
3. pracovní smlouvou (nejčastější důvod).

Sporné je, zda se výše uvedené **důvody vzájemně vylučují**, nastanou-li alespoň dva z nich současně. Podle doc. Galvase **ano**; kde pracovní poměr vzniká jmenováním, tam nemůže být volba... § 27.

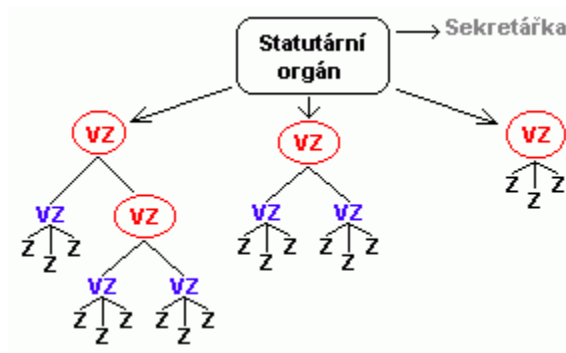
### 5.2.1 Volba

Volba se uplatňuje tam, kde to **stanoví zvláštní předpisy** (v čele obce stojí zvolený starosta) nebo tam, kde to **určují stanovy** (předsed družstva).

Volba je jednostranný právní úkon činěný zpravidla kolektivně (grémiem).

### 5.2.2 Jmenování

Podle zákoníku práce se jmenováním zakládá pracovní poměr **u vedoucích zaměstnanců**. Je typické pro státní orgány. Kdo to jsou vedoucí zaměstnanci podle § 27 odst. 5, viz následující schéma.



Vysvětlení zkratk schématu:

VZ = vedoucí zaměstnanec; Z = zaměstnanec.

Pracovní poměr jmenováním vzniká u červeně zakroužkovaných vedoucích zaměstnanců (VZ); na prvním stupni to jsou ti, kteří jsou přímo podřízeni statutárnímu orgánu, na druhém stupni ti, kteří mají pod sebou dalšího vedoucího zaměstnance. Šedě vyznačená sekretářka by byla do funkce jmenována, kdyby byla vedoucí oddělení sekretariátu a měla pod sebou alespoň jednu další sekretářku.

Problém: z místa vzniklého na základě pracovní smlouvy je zaměstnanec povýšen do vedoucí funkce. Je třeba jmenování. V praxi si to zaměstnavatelé ani zaměstnanci často nevědomují.

**Manažerská smlouva** nezakládá pracovní poměr, jen upravuje podmínky; hlavně právě u vedoucích zaměstnanců.

Otázka: Co se děje s původní pracovní smlouvou při povýšení zaměstnance do vedoucí funkce?

1. názor – **zaniká** projevem vůle zaměstnance jít do vyšší funkce na základě jmenování.
2. názor – nedohodnou-li se strany na zániku, je **platná**, její účinnost je však suspendována, oživí se až odchodem z vedoucí funkce.

§ 65 zákoníku práce – odvolat vedoucího zaměstnance lze s důvodem i bez důvodu. Pracovní poměr však odvolání nekončí. Co bude ale jeho obsahem? Zaměstnavatel je povinen s odvolaným domluvit další pracovní zařazení.

Lze říci, že odvolání = dehonestace. Původní nadřízený se těžko vrací mezi své původní podřízené. Není-li pro odvolaného práce, pak je možná výpověď podle § 46 odst. 1 písm. c); je-li práce, ale odvolaný pracovat nechce, pak by se dal užít § 46 odst. 1 písm. e).

### 5.2.3 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je nejčastějším důvodem vzniku pracovního poměru. Je to dvoustranný právní úkon, shoda vůle... uzavřený podle § 244 zákoníku práce → návrh, protinávrh...

§ 28 zákoníku práce upravuje **předsmluvní vztahy**, především vzájemnou informační povinnost budoucího zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance o spoustě věcí, zaměstnanec je v stanovených případech jen povinen podstoupit vstupní lékařskou prohlídku. V praxi je to naopak: zaměstnavatel chce vědět hodně. V této souvislosti vyvstává **otázka ochrany osobních údajů** a různých psychologických testů (u mašinfíry je to OK, ale proč u prodavačky?). Psychologické testy mají vyhodnocovat odborníci.

**Návrh** musí obsahovat náležitosti navrhované smlouvy; Stručný inzerát „Přijmeme právníka. Tel. (...)“ nesplňuje rysy návrhu.

# Kapitola 6

## Obsah pracovní smlouvy

U pracovní smlouvy coby právního úkonu se dnes nepoužívá dělení jejích náležitostí do tří druhů: *essentialia negotii*, *naturalia negotii* a *accidentalialia negotii*. Náležitosti pracovní smlouvy se dělí zcela jednoduše na :

1. **podstatné náležitosti** – musí být ve smlouvě obsaženy, jinak je neplatná; viz § 29 zákoníku práce;
2. **ostatní náležitosti** (*ne* nepodstatné) – ty jsou konkretizací podmínek výkonu práce, může to být prakticky cokoli, např. zkušební doba, doba trvání pracovního poměru, mzda, kratší pracovní doba, konkureční doložka (zákaz konkurence, nyní módní), pracovní cesta, odchodné (u špičkových manažerů);

### 6.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

#### 6.1.1 Druh práce

Jakým způsobem určení druhu práce do smlouvy zařadit? Musí to být **určité**. Ne tedy: „práce podle pokynů zaměstnavatele“ (podle doc. Galvase pracovní poměr takto nevznikl); musí to být **opakující se činnost**.

**Druhem práce** rozumíme množinu činností, které jsou stejného druhu, byť rozdílné ☺ Např. můžu být topič i údržbář.

Zaměstnavatel musí vědět, jaký druh práce bude po svém novém zaměstnanci chtít . . . Pro zaměstnance je důležité mít v pracovní smlouvě druh práce **vymezen určitým způsobem**. Příklad :

Je-li určen druh práce „řidič“, pak zaměstnavatel může po svém zaměstnanci chtít, aby vykonával práci jak řidiče osobního automobilu, tak nákladního automobilu-sklápěče, nákladního automobilu-valníku, traktoru, cisterny, fekálu . . . Kdyby si sjednal to, že bude řidič osobního auta, nemohli by ho „šoupnout“ na fekál. Namítat může jen zdravotní důvody (v případě fekálu alergie) nebo nedostatek kvalifikace (příslušné řidičské oprávnění).

Lze mít sjednaný druh práce „řidič“ a nemít řidičský průkaz. Pracovní smlouva bude platná, ale já nesmím řídit.

Dnes už neplatí jednotné klasifikace druhů prací jako dříve. Povolání právníka tak bývalo zařazováno do skupiny „odborný referent“ ; teoreticky po něm pak zaměstnavatel mohl chtít i „neprávní“ výkony.

**Alternativní vymezení** druhu práce – např. buď topí, nebo udržuje (topič-údržbář ; lze i podle sezóny).

**Kumulativní vymezení** druhu práce – dělá, co je potřeba (topič-údržbář-vrátný; jako topič přikládá a kontroluje „budíky“, pokud kotel klekne, pak jej jako údržbář spraví, a pokud nedělá jednu z předchozích činností, sedí na vrátnici).

### 6.1.2 Místo výkonu práce

Zákonná ustanovení stran **místa výkonu práce** (obec a organizační jednotka nebo jinak určené místo) nejsou kogentní, je to jen návod.

Je to prostorové určení. Konfrontujme v následujícím příkladě dvě krajní varianty:

**Varianta A:** V pracovní smlouvě je uvedena přesná adresa místa výkonu práce „Olomoucká 3“, druhá polovina domu oné společnosti má čp. 5. *Ad absurdum*, musel-li zaměstnanec doručit nějaké písemnosti z kanceláře v Olomoucké 3 do kanceláře v Olomoucké 5, konal pracovní cestu... To je **docela úzké vymezení**.

**Varianta B:** Firma ABCD a. s. má pobočku jak v Brně, tak v Aši. Je-li místo výkonu specifikováno jako „ABCD a. s.“, nemá zaměstnanec jistotu, v které části republiky bude zítra, pozítří... Nutno zmínit, že starat se o dopravu zaměstnanců do zaměstnání není zaměstnavatel povinen. Toto je **příliš široké vymezení**.

Co se týče zřetele na možnosti dopravy do zaměstnání, za minulého režimu byly vlaky i autobusy zaměstnavatelům přizpůsobovány. Nyní tomu tak není. Někde zaměstnavatel zaměstnancům na dopravu přispívá.

### 6.1.3 Den nástupu do práce

Sjednaným dnem nástupu do práce vzniká pracovní poměr. Faktický nástup nehraje roli.

Lze i (a doc. Galvas doporučuje) 1. ledna, nastupujeme-li od nového roku; do práce nastoupíme až v nejbližším pracovním dni. Je to tak lepší z důvodu výpočtu dnů dovolené. Je-li nástup do práce sjednán na 1. ledna, pak bude-li celý rok odpracován, budeme mít nárok na  $\frac{12}{12}$  dovolené. Sjednali-li bychom si jako den nástupu 2. ledna, přičemž bychom zbytek roku rovněž odpracovali, měli bychom nárok na čerpání dovolené jen ve výši  $\frac{11}{12}$ .

Den nástupu do práce nemusí být určen jen datem, vedle toho lze užít i jiné způsoby (např. u náhradníka to bude nástup zaměstnance do nemocnice [v době sjednávání smlouvy datum nástupu zaměstnance do nemocnice nebylo zaměstnavateli známo] nebo začátek sklizně...)

## 6.2 Některé ostatní náležitosti pracovní smlouvy

### 6.2.1 Zkušební doba

Slouží zaměstnanci i zaměstnavateli k ověření toho, zda se jejich představy o vzniklém pracovním poměru naplňují.

Během zkušební doby **neexistuje pro zaměstnance žádná ochrana**.

Podmínky: písemné sjednání (v ústní smlouvě ji nelze sjednat), může trvat maximálně tři měsíce (s každým), nelze ji prodloužit (ani dohodou), lze však zkrátit.

Musí být užita k reálnému výkonu práce – překážky v práci po desátém dni přerušují běh zkušební doby (příklad nově přijaté knihovnice naší studovny, která pár týdnů po nástupu odešla na několik let na mateřskou, a po jejím návratu jí zkušební lhůta počala běžet znovu).

## 6.2.2 Doba trvání pracovního poměru

Mezinárodní organizace práce: „Pracovní poměr na dobu určitou není příliš žádoucí.“

Není-li určeno jinak, jde o pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

Dnes se užívá velmi často, a to nejen u studentů a při sezónních pracích (mimo sezónu jsou tito zaměstnanci na podpoře).

Pracovní smlouvu **na dobu neurčitou nelze sjednat s :**

- absolventy škol,
- mladistvými,
- osobami stanovenými v kolektivní smlouvě.

Absolventem se rozumí každý, kdo řádně ukončil školu, po dva roky od jejího úspěšného dokončení, bude-li se ucházet o práci odpovídající jeho kvalifikaci.

Je dána výjimka pro sjednání časově omezeného pracovního poměru s těmito osobami – musí o takového omezení samy požádat. To ve skutečnosti někteří zaměstnavatelé zneužívají: jejich postavení je na trhu práce silnější.

Dobu určitou lze sjednat v dnech, letech, do nároku na starobní důchod . . .

Důležitý je § 56 odst. 2 zákoníku práce :

„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, pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem jinak.“

Řetězové pracovní smlouvy nejsou zákonem zakázány (doc. Galvas: „Praxe to potřebuje a lidem to nevadí.“), ale není vhodné pokaždé sjednávat i zkušební období.

Problematika univerzálních SEVT tiskopisů pracovních smluv dříve (šidila se tak ostatní ujednání) : z pracovní smlouvy se stala formalita, ne prostředek realizace osobnosti.

# Kapitola 7

## Změny pracovního poměru

### 7.1 Úvod

Zákoník práce v § 36 odst. 1 říká :

„Sjednaný obsah pracovní smlouvy lze změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně, musí zaměstnavatel provést písemně i její změnu.“

Změny obsahu pracovní smlouvy jsou tedy přípustné jen vzájemnou dohodou zaměstnavatele a zaměstnance. Nutno zmínit, že při změně právního předpisu se rovněž mění obsah pracovní smlouvy, a to automaticky.

**Příklad :** Ujednání o hrubé mzdě se změní nařízením vlády o výši minimální mzdy, tedy pokud bude sjednaná mzda nižší . . .

Může dojít i k situaci, kdy se změní subjekt smlouvy, resp. zaměstnavatel, protože změna zaměstnance není možná.

**Příklad :** ze s. r. o. se stane akciová společnost ; nebo (§ 249) :

„Dochází-li k převodu zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo k převodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. (. . .)“

Změnit obsah původní pracovní smlouvy lze ve všem, jen **ne ve dni nástupu do práce.**

Konkrétně mohou nastat tyto případy změny pracovního poměru, předvídané §§ 37 a 38 : **přeložení, pracovní cesta, dočasné přidělení.** To vše je **změna místa výkonu práce.**

Změny obsahu pracovní smlouvy se v praxi nazývají „dodatkem, doplňkem pracovní smlouvy“ atp.

§ 36 odst. 2 představuje totální zásah do principu změny pracovní smlouvy jen dohodou nebo zákonem. Sporná je otázka, zda jde o změnu smlouvy, sjedná-li si zaměstnavatel se zaměstnancem namísto původního druhu práce „řidič osobního auta“ nově „řidič osobního auta a traktor“. Podle doc. Galvase jde o změnu smlouvy.

Až do roku 1994 (?) to byl jednostranný právní úkon zaměstnavatele, bylo povoleno pro nejvýše 30 kalendářních dnů v kalendářním roce (s výjimkou učitelů, soudců – ti mohli být přeloženi na 90 dnů).

Kritika MOP : „Je to nucená práce!“

Nyní je zapotřebí souhlas zaměstnance :

- **1. názor :** dohodou,

- **2. názor**: jednostranným právním úkonem zaměstnavatele se souhlasem zaměstnance (*conditio legis*)

## 7.2 Pracovní cesta

Pracovní cestou se rozumí **výkon práce v jiném místě než v místě výkonu práce stanoveném v pracovní smlouvě**.

Permanentně bývají na pracovní cestě řidiči hromadných dopravních prostředků, obchodní zástupci.

Od 1. ledna 2001 je možné zaměstnance vyslat na pracovní cestu, **je-li to zakotveno v pracovní smlouvě**. Nároky zaměstnance z pracovních cest upravuje zákon o cestovních náhradách: jízdné, nocležné, příspěvek na stravu...

Musí být určen **cíl pracovní cesty**: např. uzavřít smlouvu, návštěva veletrhu, účast na jednání soudu...

Zaměstnavatel může dispoziční pravomoc nade mnou svěřit někomu jinému.

### 7.2.1 Pracovní cesta a dopravní prostředky

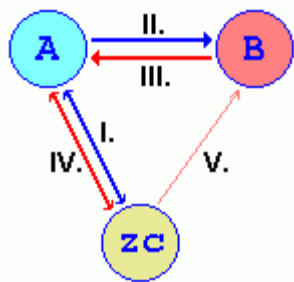
Druh dopravního prostředku určuje zaměstnavatel. Jede-li zaměstnanec na pracovní cestu vlastním vozem, má nárok na náhradu benzínu a amortizaci. Dříve platili havárie zaměstnavatelé, což už tak nyní není.

## 7.3 Dočasné přidělení

Je **pozůstatkem z dob, kdy bylo „málo“ zaměstnanců** (to je nyní pohádka).

V zásadě to je „zapůjčování zaměstnanců“, typické zejména pro zemědělská družstva. Ještě před zákonnou úpravou bylo dočasné přidělování trestné.

Následující obrázek se snaží postihnout základní principy dočasného přidělení.



Vysvětlení zkratk schématu:

„A“ = firma A; „B“ = firma B; „zc“ = zaměstnanec.

„I.“ = pracovní poměr mezi firmou A a zaměstnancem zc;

„II.“ = firma A má určité požadavky na firmu B, ta však může mít zrovna nedostatek zaměstnanců...;

„III.“ = firma B uzavírá s firmou A dohodu o dočasném přidělení zaměstnance zc do firmy B;

„IV.“ = firma A se se zaměstnancem zc dohodne na dočasném přidělení do firmy B;

„V.“ = zaměstnanec zc vykonává práci pro firmu B.



Dosavadní pracovní poměr dočasným přidělením nezaniká. Zaměstnanec může dohodu o přidělení předčasně zrušit.

Dočasné přidělení se v praxi příliš nepoužívá.

## 7.4 Změna druhu práce

V terminologii zákoníku práce (§ 37) to je „převedení na jinou práci“. Přichází do úvahy v dvou situacích :

- zaměstnavatel ze zákona *musí* převést zaměstnance na jinou práci (§ 37 odst. 1));
- zaměstnavatel ze zákona *může* převést zaměstnance na jinou práci (§ 37 odst. 2)), tedy záleží na zaměstnavatelově úvaze.

**Dispoziční pravomoc zaměstnavatele** se realizuje **pokyny zaměstnavatele**; není to právní úkon, je to jen upřesnění. Zaměstnanec může namítat jen zdravotní důvody.

### 7.4.1 Kdy zaměstnavatel musí...

Upraveno v § 37 odst. 1 zákoníku práce. Jsou to **vážné důvody** (zejména dané veřejným zájmem, např. zdravotní důvody).

**Zdravotní (lékařský) posudek** – musí splňovat **náležitosti stanovené** právními předpisy. Vydávají je **oprávnění lékaři** (posudkový lékař). Z posudku **musí být zřejmý zákaz výkonu práce** (lékaři bohužel jen *doporučují*), jinak bude zaměstnavatel k zdravotnímu posudku jen přihlížet. Co se týče zdůvodňování zákazu výkonu práce, nemusí tak lékaři činit; diagnóza je přece **předmětem lékařského tajemství**.

Na jinou práci musí být přeložena těhotná zaměstnankyně, je-li tu **riziko ohrožení těhotenství nebo mateřství**. Většinou jsou ženy v těhotenství posílány na neschopenku.

Dalším důvodem je **ochrana před infekčními chorobami**; příkaz vydá hygienik.

Posledním důvodem je **pravomocné rozhodnutí soudu** (defraudant třeba nesmí pět let vykonávat práci s hmotnou odpovědností).

### 7.4.2 Kdy zaměstnavatel může...

Upraveno v § 37 odst. 2 a odst. 4 zákoníku práce.

Odst. 2 písm. a) : Důvodem zde mohou být **neuspokojivé pracovní výsledky, špatná pracovní morálka** (kupříkladu i vzepření zaměstnavateli); písm. b) : Je v rozporu s presumpcí nevinou, k převedení na jinou práci (zpravidla hůře placenou) stačí i **podezření z trestného činu**, nebude-li zaměstnanec odsouzen, bude zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci ušlé peníze; písm. c) : to byly případy **šoférů**, jimž policie na 30 dní odnímala řidičské průkazy; dnes už jen o relikty.

Odst. 4 písm. a) : Příklad – montéři vedení vysokého napětí při špatném počasí nemohou pracovat; písm. b) : Je-li fabrika vyplavena povodní, pak nařídí-li to zaměstnavatel, musí jít „fakčit“ i úředníci...

## Kapitola 8

# Obsah pracovní smlouvy – dodatek

### 8.1 Ujednání o mzdě

Mzdou se rozumí **odměna za vykonanou práci**. V jiných zemích (např. na Slovensku) je toto ujednání povinné (paralela s kupní smlouvou: zaměstnanec prodává svou práci a zaměstnavatel platí mzdu – práce je předmětem kupní smlouvy, mzda cenou za tento předmět).

Co se týče způsobu sjednání mzdy, **do roku 1992 byla tato oblast u nás silně regulována**, a to na úrovni ministerstev – „co, kdy, kde, jak“ – bylo možné si dopředu na několik let spočítat, jakou budu mít mzdu; například zvyšování mzdy bylo dáno dobou u zaměstnavatele. Tento způsob však nebyl příliš motivující a byl opuštěn.

Jediným projevem nynější regulace mzdových otázek je **vládní stanovování výše minimální mzdy** (2002: Kč 5 700,-) a **minimálních mzdových tarifů** (je jich celkem 12; ten nejnižší odpovídá výši minimální mzdy).

Výše mzdy může být sjednána v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě, jiné smlouvě nebo prostě rozhodnutím zaměstnavatele. U mzdových tarifů obdobně.

Protože je mzda odměnou za *vykonanou* práci, je vyplácena pozadu; zaměstnavatel má povinnost určit výplatní termín a dodržovat jej.

Doporučení: nesjednávat pevné mzdy. Mzda má obrážet pracovní výkonnost. Vhodná je kombinace nízké pevné části plus prémie, odměn, osobního ohodnocení, tedy částí, díky nimž lze vyjádřit **osobní přínos zaměstnance zaměstnavateli**.

Dá se říci, že určování výše mzdy je jediný vhodný prostředek, jímž lze zaměstnance sankcionovat, neboť zákon již nedává zaměstnavateli takové pravomoci ve vztahu k zaměstnanci jako dříve – např. za Rakousko-Uherska to byly i tělesné tresty, kupř. výprask holí za pozdní příchod do práce.

Současný zákon dává zaměstnavateli v případě porušování pracovních povinností možnost:

- **postihnout jej na mzdě** (leč jen, když to pracovní smlouva umožňuje) nebo
- **propuštění** za porušení pracovní kázně.

Jsou **dvě formy mzdy**: peněžní a peněžně-naturální. V případě druhém musí zaměstnanec dostat ve formě peněžní výplaty nejméně do výše minimální mzdy. Pro variantu naturální jsou stanovena i určitá omezení (např. zákaz návykových látek; patří sem i káva?). Naturálie jsou pro potřeby výplaty coby části mzdy oceňovány v prodejních cenách. Výplata v naturáliích je možná jen se souhlasem zaměstnance.

## 8.2 Konkureční doložka

§ 75 odst. 1 má zamezovat nekalé konkurenci mezi zaměstnavateli – např. může být jeden zaměstnanec zaměstnán u dvou zaměstnavatelů, tím by tu bylo reálné riziko zneužívání *know-how*.

Příklad ze života: instalatér současně zaměstnaný u bytového podniku a současně podnikající na základě živnostenského oprávnění v tom samém oboru. Vždy se po vykonané práci může rozhodnout, že si ji vyúčtuje ve svůj prospěch, a ne ve prospěch svého zaměstnavatele. Práci tak vlastně dostane zaplacenou dvakrát.

Konkureční doložka **může být uzavřena i do budoucnosti**, tj. od rozvázání pracovního poměru.

Příklad: zaměstnanec se solidní pověstí svým odchodem ke konkurenci odláká zákazníky svého původního zaměstnavatele k novému zaměstnavateli.

Podobný problém byl řešen Ústavním soudem v **tzv. kauze Minolta**; viz seminář. Sporné věci v roce 2000 nově upravila novela zákoníku práce v § 29 odst. 2. Konkureční doložka tak byla povolena, byť však časově omezena na maximálně jeden rok.

Problamatická místa nového ustanovení...

„(...) a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance *spravedlivě* požadovat ;  
(...)“

Pokus o výklad: Konkureční doložka by neměla být uzavírána se všemi zaměstnanci (příklad absurdity v případě uklízečky); jen tam, kde hrozí riziko větších škod; je třeba se zabývat otázkou, jak a čím konkureční doložku vyvážit (většími odměnami?)

„(...) za porušení takového závazku může být sjednána *přiměřená* smluvní pokuta. (...)“

Otázka: „přiměřená“ ke škodě? K platu? Platům?

„(...) zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, (...), vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla **předmětem činnosti** zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele (...)“

„Předmětem činnosti“ se zpravidla rozumí ta činnost, která je oznčena v živnostenském oprávnění. Zde vyvstává problém příliš obecně formulovaných živnostenských oprávnění („koupě zboží za účelem jeho prodeje“); jindy mají větší společnosti živnostenských oprávnění více, než kolik činností ve skutečnosti vyvíjejí.

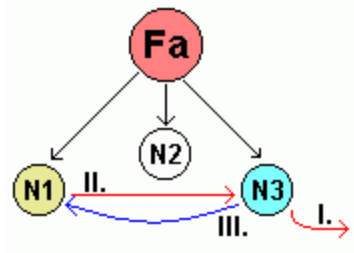
Příklad: Prodejce zeleniny i prodejce textilu mohou mít v živnostenském oprávnění napsáno „koupě zboží za účelem jeho prodeje“; bylo by možné poté žádat po zaměstnanci, který odešel od zelináře k prodeji textilu smluvní pokutu?

## 8.3 Odchodné

se do zákoníku práce dostalo také nedávno; viz § 29 odst. 3 (zcela nesystémové zařazení).

Odchodné bylo u nás běžné již od roku 1990 v kruzích vyšších bankovních úředníků.

Následující schéma se věnuje zajímavému ustanovení zmíněného § 29 odst. 3; ani tento totiž není bez problémů.



Vysvětlení zkratk schématu :

„Fa“ = firma, zaměstnavatel, „N1“ = technický náměstek, „N2“ = náměstek, „N3“ = obchodní náměstek ;

Nyní k jednotlivým etapám . . .

Krok I. : Obchodní náměstek se kvapem blíží k důchodovému věku. Protože byl schopný, majitel společnosti ho den před odchodem do důchodu odvolá z funkce, aby měl nárok na odchodné . . . (Normálním odchodem do důchodu by se tak nestalo.)

Krok II. : Majitel společnosti se rozhodne na uvolněné místo jmenovat dosavadního – také velice schopného – technického náměstka; nejprve je tento náměstek odvolán z funkce, tím pracovní poměr samozřejmě nekončí, zato mu vzniká nárok na odchodné . . .

Krok III. : Nově jmenovaný obchodní náměstek není ve své nové funkci příliš dobrý; majitel společnosti se rozhodne jej přesunout zpět na jeho původní místo – do čela technického oddělení; odvoláním z funkce obchodního náměstka mu vznikl nárok na nové odchodné . . .

## Kapitola 9

# Řízení výrobního procesu. Vnitropodnikové předpisy.

### 9.1 Řízení výrobního procesu

Rizika podnikání nese zaměstnavatel, jemu proto patří tzv. dispoziční pravomoc nad zaměstnanci. Tato **dispoziční pravomoc** bývá omezena kogentními ustanoveními zákoníku práce, kolektivní smlouvou, pokyny, normami nadřízeného orgánu.

#### 9.1.1 Závazný pokyn

Jejich úprava vychází z ustanovení § 9 odst. 3 zákoníku práce. Jeho vydávání náleží zaměstnavateli, jeho vedoucím zaměstnancům; tedy u fyzických osob je vydává zaměstnavatel sám – to je projev **přímého řízení**, u právnických osob se složitější strukturou je třeba určit, kdo může řídicí funkci vykonávat.

Vydávání závazných pokynů v sobě zahrnuje **právo ukládat zaměstnancům úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci**.

Otázka je, zda **vedoucí zaměstnanci jednají jménem svým, nebo jménem zaměstnavatele**; jde o to, komu se nesplněním pokynu protivíme.

Zde je na místě podotknout, že činí-li ve smyslu §§ 9 a 10 vedoucí zaměstnanec právní úkony za zaměstnavatele, účinky se promítají na zaměstnavatele; jinými slovy tedy např. žalují zaměstnavatele, jsem-li v rozporu s pracovní smlouvou převeden na jiný druh práce.

**Pokyn** může mít formu jak **individuální**, tak **hromadnou** (např. rozvrh hodin: kdo, kdy a co bude učit). Obecně platí, že by měly být v rámci právních předpisů, je však docela běžné, že vybočují.

Co je **plněním pracovního úkolu**, je upraveno v § 25 zákona 108/1994 Sb. Podle tohoto ustanovení je to činnost, která vyplývá z pracovní smlouvy, jiná činnost na pokyn zaměstnavatele, činnost na pokyn kolegy, činnost z vlastní iniciativy. Tyto otázky jsou důležité např. v otázkách náhrady škody; přesto se však nelze na zmíněný § 25 odvolat (vyvinit) tehdy, spáchám-li splněním úkolu trestný čin.

Lze se pokynům zaměstnavatele bránit? **Pokyn sám lze napadnout**, jen má-li formu právního úkonu, nemá-li tuto formu, musím počkat až se mnou zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí a teprve tuto výpověď (= právní úkon) pak napadnout.

Nikdo není povinen plnit úkoly přesahující právní rámec.

Náležitosti pokynů nejsou přímo stanoveny zákonem; jsou vyvozovány pracovněprávní vědou. Výjimku tvoří bezpečnostní normy ve vztahu k bodu 5. Náležitosti:

**Autor pokynu** – je k jeho vydání oprávněn; ne každý vedoucí je všem nadřízen. Platí zásada, že každý zaměstnanec má mít jen jednoho vedoucího, tak jako voják musí mít jednoho velitele (opak zkoušeli, a zmíněné pravidlo tak jen utvrdili v USA, kde se pokoušeli zavést systém, kde by měl zaměstnanec hned několik vedoucích, vždy pro určitou oblast: metodiku práce, udělování práce atp.).

**Adresát** – může být jeden, skupina, všichni zaměstnanci; např.: „Všichni učitelé v prvním ročníku musí...“

**Výrok** – je pravidlo chování, to, co se má dělat; např.: „Výuka začíná v 08:00...“ Výrok by neměl být příliš obecně formulován, protože pak vznikají problémy; kupř.: „... chovat se tak, aby nevznikla škoda na majetku zaměstnavatele“.

**Okolnosti, za nichž má být pravidlo vykonáno** – př.: „... nebude-li pršet“.

**Materiální publikace** – v případě pokynů nestačí, aby byly jen někde zachyceny (např. zápis ze schůze); zde totiž **striktně neplatí, že neznalost neomlouvá**. Jde-li o bezpečnost práce, žerty stranou. Někdy hraje roli problém pochopení pokynu: znamená kývnutí, že bylo porozuměno? Porušili zaviněně pokyn i lidé, kteří prostě nedokážou určitým věcem naplno porozumět?

Příklad ze života *ad* „Autor pokynu“: Představme si organizační strukturu ve formě pětischodového schodiště. Na nejnižším stupni stojí zaměstnanec-dělník. Na schodu nad ním je jemu přímo nadřízen vedoucí-mistr. Na úplně nejvyšším schodu stojí statutární orgán-ředitel. Dělník jednou naléhavě potřeboval dovolenou. S tímto požadavkem se obrátil na mistra. Ten mu dovolenou odmítl potvrdit, protože bylo hodně práce, kterou by s dělníkem na dovolené do termínu nezvládli. Dělník přeskočil vyšší prvky než mistr vyšší řídicí posloupnosti a šel přímo za ředitelem, protože se znali. Ředitel mu pochopitelně dovolenou přiznal a dělník příštího dne do práce nepřišel. O rozhodnutí ředitele udělit dělníkovi dovolenou nebyl mistr zpraven a po návratu dělníka do práce nastalo povyražení. Dělník měl být podle mistra pro hrubé porušení pracovní kázně propuštěn. Jenže dělníkův odchod na dovolenou byl povolen přímo od statutárního orgánu, takže ten se ničeho špatného nedopustil. To, že se v případě rozhodnutí ředitele o udělení dovolené nepostupovalo „formou padajícího kamene“ (rozuměj po jednotlivých stupních schodiště) od ředitele až dotčeného mistra, nebylo vinou dělníka, ale fungování organizace společnosti.

### 9.1.2 Vnitřní předpis

Jsou to pokyny hromadného charakteru. Jako příklad lze uvést: pracovní řád, oděvní řád (i tzv. *dress code*), organizační řád, stájový řád, studijní řád. Na vnitřní předpisy jsou tři názory:

**„Brněnský“ názor** – je to zvláštní vnitřní právní norma. Vnitřní předpis je totiž zákony předvídan (zákoník práce, zákon o mzdě...); vždy jsou jím všichni vázáni. Z porušení lze vyvozovat právní důsledky. Je to reminiscence z dob, kdy byl zaměstnavatel reprezentant státu...

**Obecně právně teoretický** – vychází z toho, že to je interní instrukce hromadného charakteru, která tak není právní normou.

**„Pražský“ názor** – říká, že je vnitřní předpis *hybridního* charakteru, někdy zvláštní právní normy, někdy právního úkonu zaměstnavatele; konkrétně je posuzována tato podoba

výkladem. Tváří-li se zrovna vnitřní předpis jako právní norma, platí presumpce správnosti; naopak tváří-li se jako právní úkon, presumpce správnosti neplatí a soud může říci: „Tohle je *secundum legem*, toto neplatí!“

Vnitřní předpisy jsou předvídaný zákoníkem práce, zákonem o mzdě a zákonem a platu. Upravují **organizaci práce, odměňování** – mzdy, platy, náhrady... a ostatní pro další právní vztahy.

Společné jim je, že jsou vydávány jen v rámci zákona, pouze ke **konkretizaci, provedení právních aktů**; např. lze upravit pracovní dobu, mohu prodloužit dovolenou, zato však kupř. nelze stanovit neplatnost pracovní smlouvy, je-li ústní. Povinnosti lze totiž ukládat jen v rámci zákona (viz Listinu ZPS).

Vnitřní předpisy jsou zakotveny v § 21 zákoníku práce. Podmínkou platnosti je písemná forma a to, že v podniku nepůsobí odborová organizace. Tím však vyvstává otázka: co když se budou odbory permanentně „šprajcovat“? Dohoda nebude možná... Tuto situaci lze řešit v souladu s § 82, který upravuje **pracovní řád**. Ten je mimo zmíněný § 82 předpokládán dále např. § 16 zákona o mzdě v souvislosti s normami spotřeby práce.

Typické vnitropodnikové předpisy se týkají **náplně práce, popisu práce**; někdy jsou přímo individuální (konkretizace činnosti ve vazbě na sjednaný druh práce). U vedoucích funkcí bývají formulovány obecně.

Krátce k zmíněným **normám spotřeby práce**: určují, jaké množství práce musí zaměstnanec zaměstnateli za měsíc odvést. Tento požadavek musí být reálný, musí přihlížet k bezpečnosti práce, má umožňovat dodržování kvality práce.

Jak se normy spotřeby stanovují? Je tu několik metod. Jednou z nich je např. **metoda časového snímku**; zde je třeba počítat s tím, že v přítomnosti normovače pracovní výkon klesá až o 50%. Dále lze stanovit podle předpokládaných výdělků.

Znovu je zapotřebí zmínit vliv **křivky pracovní výkonnosti**, není-li vzat v úvahu, pak práce pozbývá motivační charakter.

Normy by měly být stanoveny asi ve výši dvou třetin výkonu nejvýkonnějšího zaměstnance; normy působí i motivačně.

### 9.1.3 Pracovní řád

Jak už bylo zmíněno výše, je v zákoníku práce upraven v § 82.

Zaměstnavatel je k vydání pracovního řádu zmocněn přímo zákonem; může se však pohybovat jen v rámci zákona. Odst. 1 říká, že zaměstnavatelé uvedení v § 73 odst. 2 jsou povinni vydat pracovní řád; není tam však sankce, takže někteří dotčení zaměstnavatelé tento pracovní řád stále nevydali.

Co se týče ustanovení o tom, že pracovní řád lze vydat jen za předpokladu, že jej již nevydal nadřízený orgán sám, je třeba říci, že toto ustanovení platí nyní už jen pro určité složky státu, protože ministerstva už nejsou nadřízenými orgány (kupř. ministerstvo školství už univerzity nemůže řídit; „sedí však na pytlu peněz“, takže *faktický* vliv má).

Ne výjimečně se lze setkat s pracovním řádem, který jde nad zákon. Bohužel ani úřady práce nemohou tyto pracovní řády preventivně posuzovat (dožadovat si je k posouzení); neplatnost bývá vyslovena až soudem.

#### **9.1.4 Mzdové předpisy**

Právo zaměstnavatele vydávat mzdové předpisy není v zákoně výslovně stanoveno, je to ale logické, protože jiné ustanovení zákona říká, že je zaměstnavatel povinen zaměstnance s mzdovými předpisy seznámit . . .

Je třeba vycházet ze zákona o mzdě (1/1992 Sb.) a zákona o platu (143/1992 Sb.). Zákon o mzdě se vztahuje na podnikatelskou sféru, zákon o platu na nepodnikatelskou sféru (tento zákon je kogentní, zde nemá smysl vydávat vlastní mzdové předpisy).



# Kapitola 10

## Odměňování práce

**Právo na spravedlivou odměnu** je přímo zakotveno v Listině.

Odměna za práci má několik podob:

1. **mzda** – upravena zákonem č. 1/1992, o mzdě; platí zejména pro podnikatelskou sféru;
2. **plat** – upraven zákonem č. 143/1992, o platu; návaznost na organizační složky státu (armádu, policii...);
3. **odměna za práci v užším smyslu** – tyto odměny jsou typické pro různé společenské organizace, spolky, soudce, církve...

Charakter mzdy, platu ani odměny v užším smyslu nemá náhrada cestovních výdajů, odstupné, výnosy z podnikových obligací...

### 10.1 Mzda

U mzdy je třeba rozlišovat ekonomickou a právní kategorii. **Ekonomická** se týká zejména cena práce, způsobů, jak mzdu stanovit. To nás nebude zajímat. O to více se nás týká **právní kategorie** mzdy, tedy odměna za odvedenou práci, a to i když zaměstnanec nepracuje – to pak přichází v úvahu zvláštní institut tzv. **náhrady mzdy**.

**Náhrada mzdy** má ten úkol, být jakousi sankcí zaměstnavateli za to, že neplní náležitě své povinnosti (zejména když ne svou vinou zaměstnanec nemůže pracovat).

#### 10.1.1 Funkce mzdy

známe tři.

**Alimentační (sociální) funkce** – mzda je hlavním a **pro 90 % obyvatel jediným zdrojem příjmu**; „kolik si vydělá, tak si žije“.

**Stimulační funkce** – mzda má být závislá na pracovním výkonu zaměstnance; má ho **stimulovat k lepším výkonům**, má obrážet zaměstnancův **osobní přínos firmě**. Zaměstnatelé mají tendenci mzdy srážet dolů, a zvyšovat tak svůj zisk, zaměstnanci – podle pravidla *minimax* – chtějí za minimum námahy maximální odměnu (a to je v obou případech zcela normální). U prací závislých na kvalitě je nežádoucí stanovovat úkolovou mzdu (v některých oborech elektrotechnického průmyslu se počítá se zmetkovitostí až 90 %, nemá tedy smysl nutit zaměstnance, aby pracoval rychleji).

**Kompenzační funkce** – teorie v tomto případě říká, že mzda má do určité míry kompenzovat negativní vlivy nevládního pracovního prostředí, náročnosti psychické i fyzické (např. příplatky za práci v noci a další).

## 10.1.2 Formy mzdy

jsou následující:

**Časová mzda** – je to v zásadě odměna za dobu strávenou v práci (tedy ani tak ne za to, že zaměstnanec pracuje). Mohou to být hodinové (např. Kč 45,- za hodinu) nebo měsíční (např. Kč 7 000,- měsíčně) tarify; někde jsou tarify i týdenní. Užívá se tam, kde nelze dobře normovat pracovní výkon (např. učitelé).

**Úkolová mzda** – se užívá tam, kde lze zkontrolovat pracovní výkon, množství odvedené práce; normováno je asi 40–45 % činností, zbytek znormovat nelze. Příklad: počet vyrobených výrobků... za 1 ks – řádně udělaný – Kč 3,-. V případě užití této formy mzdy je třeba zaměstnance stimulovat ke kvalitě – odměny za vysokou kvalitu. Nutné je zmínit **zákaz odměňování mladistvých touto formou mzdy**, stejně tak jako při **rizikových pracích**.

**Podílová mzda** – přichází v úvahu tam, kde **zaměstnanec může přímo ovlivnit zisk** zaměstnavatele. Zaměstnanec může dostat určité procento ze zisku (lepší je z obrátu). Příklad: „zvláštní zapojení“ ve smlouvách taxikářů – mohou mít pevně stanoveno odvést zaměstnavateli Kč 20 000,-, zbytek je jejich.

**Smíšená mzda** – typicky v obchodech u prodavačů – kombinace časové a podílové mzdy (např. 2 % z obrátu); rozdíly jsou mnohdy propastné.

### Nadstavbové formy mzdy

**Prémie** – pohyblivá složka mzdy užívaná tam, kde lze dopředu stanovit objektivní kritéria pro její výplatu; například: „Jestliže zaměstnanec řádně a včas...“ Zaměstnanec musí být schopen naplnění kritéria nějak ovlivnit – jinak to nestimuluje (šéf místní pobočky celostátní banky má přislíbeny prémie, je-li banka jako celek v černých číslech), je to odměna za něco (práci) navíc.

**Odměna** – bývá vázána na jednorázovou událost, kupř. odchod do důchodu, dožitých 50 let věku (odměna Kč 5 000–6 000), za splnění mimořádného úkolu...

### Další souvislosti se mzdou

Nad rozhodováním o formě mzdy vévodí zaměstnavatel (výjimky stanoví zákon).

Za práci stejné hodnoty musí být stejná odměna – **zákaz diskriminace**. Není-li tomu tak, musí mít zaměstnavatel nějaký racionální důvod, proč tomu tak není; týká se jednoho závodu, jedné jednotky (nelze tedy poměřovat mezi různými jednotkami určitého nadnárodního koncernu).

Mzda je **pod zvláštním ochranným režimem**: kogentní ustanovení...

Mzda je podle zákona **splatná pozadu**, a to nejpozději v dalším kalendářním měsíci; není možné zavést delší splatné období než měsíc.

Zaměstnavatel je povinen **určit výplní termín**. Ten je důležitý i pro odvody: sociálního pojištění, zdravotního pojištění, daně, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti...

Podle § 54 zákoníku práce lze zrušit pracovní poměr, nedostaneme-li do 15 dnů po výplatním termínu mzdu. Zde je nutné zmínit výjimky: nastupuje-li zaměstnanec na dovolenou, měl by dostat poslední den před nástupem na dovolenou aspoň přiměřenou zálohu (§ 119 odst. 3), dále při skončení pracovního poměru podle § 119 odst. 4 zákoníku práce.

Bude-li zaměstnanec na dovolené a mzdu si nevyzvedne, zaměstnavatel musí **výplatu na vlastní náklady a riziko odeslat** na adresu zaměstnance.

Při bezhotovnostním převodu by měly být peníze na zaměstnancově účtu nejpozději v den výplaty. Teď to musí udělat banka do 24 (48?) hodin, dříve to zvládaly do týdne (byla to pro ně jakási bezúročná krátkodobá půjčka).

Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci nařídit zřízení účtu jen proto, že je zasílání peněz na účet méně nákladné a pohodlnější.

Při zasílání peněz na účet **musí být tento účet zaměstnancův**, ne tedy účet např. pojišťovny. Má-li zaměstnanec účtů více, pak se výplata zasílá jen na jeden, nedohodnou-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak.

### 10.1.3 Mzda jako osobněprávní plnění

Mzda musí být **zaměstnanci vyplacena do vlastních rukou**, a to i v případě pošty, poště to však bývá šumafuk – vyplácí to i do rukou manžela. Znovu nutno podtrhnout, že riziko nedoručené mzdy nese zaměstnavatel.

Výjimky jsou dvě :

- výplata může být provedena do rukou **osoby zaměstnancem písemně zmocněné** (platí i pro manžela nebo manželku). Zmocnit můžeme i k opakovanému vyzvedávání výplaty;
- rozhodnutím soudu na základě zákona č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem **v případě alkoholiků** nebo v případě, že zaměstnanec má **omezenou způsobilost k právním úkonům**.

Smrtí zaměstnance **přechází právo na výplatu mzdy** v tomto pořadí na: manželku (manžela), děti, rodiče. Nevyplacená mzda automaticky nespadá pod dědictví (až do trojnásobku), pokud ano, zaměstnavatel ji má zaslat do soudní úschovy.

### 10.1.4 Způsoby výplaty mzdy

Mzda se vyplácí v penězích. Nad výši minimální mzdy je možné mzdu vyplatit i v naturáliích (výrobky, služby, činnosti) s výjimkou lihovin, návykových látek (alkoholy, jedy). Více viz § 13 zákona č. 1/1992 Sb..

### 10.1.5 Srážky ze mzdy

lze provést, jen **předvídá-li to zákon** (§ 121) :

- na **základě pravomocného rozhodnutí** soudu nebo také finančního úřadu, správy sociálního zabezpečení atp. **Srazit nelze celou mzdu**, viz občanský soudní řád;
- posouzením zaměstnavatele ohledně např. neoprávněně vyplacených náhrad za dovolenou;
- podle § 551 občanského zákoníku za účelem zajištění pohledávky;
- písemnou **dohodou o srážkách ze mzdy**, v dohodě musí být uvedena výše srážky, na který účet, celková suma nebo do kdy srážet.

## 10.2 Plat

Problematika platu je upravena v zákoně č. 143/1992 Sb., který je *lex specialis* k zákonu o mzdě a k zákoníku práce.

V zásadě platí to, co bylo řečeno v souvislosti se mzdou. Výjimky jsou tyto: plat může být vyplácen **jen peněžitým plněním**, vždy jde o **časovou formu odměny** (měsíční plat) a ujednání v kolektivní smlouvě o platu má jen **informační povahu**; zákon č. 143/1992 Sb. je totiž kogentní.

## 10.3 Náhrada mzdy

Náhrada mzdy přichází do úvahy, nebylo-li možné práci vykonávat. Typicky pro **prostoje, nepříznivé povětrnostní podmínky** atp.

Kde není určeno jinak, náleží zaměstnanci jako náhrada mzdy **výše průměrné mzdy**.

## 10.4 Průměrná mzda

Je upravena v § 17 zákona č. 1/1992 Sb..

Výpočet: vychází se z hrubé mzdy. Je to průměrný hodinový (denní) výdělek za rozhodné období, kterým je zpravidla předcházející kalendářní čtvrtletí.

U sezónních prací výše průměrné mzdy velmi kolísá.

Není-li odpracováno celé čtvrtletí, pak se vychází z odpracované doby; je-li tato doba kratší než 22 dnů, tak se stanoví odhadem.

# Kapitola 11

## Vedlejší zaměstnání. Vedlejší činnost.

**Vedlejší zaměstnání** jsou obvyklá nejenom u nás, nýbrž i v Evropě. Podle současné právní úpravy může mít každý tolik zaměstnání, kolik bude chtít; vláda je zmocněna k možnosti vedlejší zaměstnání omezit (doposud tak neudělala), **jediným omezením tak je 24hodinový denní cyklus**.

Vedlejší zaměstnání jsou **výhodná pro obě strany** (nač přibírat nového zaměstnance nastalo jen pro mimořádnou zakázku?).

Můžeme rozlišovat: **souběžné pracovní poměry** a **hlavní a vedlejší pracovní poměr**.

### 11.1 Souběžné pracovní poměry

Hovoříme o nich tehdy, má-li zaměstnanec více než jeden pracovní poměr. Práva a povinnosti z těchto pracovních poměrů se posuzují naprosto samostatně (např. horní limit 40 hodin týdně se vztahuje jen na jeden pracovní poměr, odpracovaná týdenní suma hodin z obou pracovních poměrů může být ve skutečnosti vyšší).

Z každého souběžného pracovního poměru se provádějí odvozy státu zvlášť. Např. „při třech souběžných zaměstnáních odvedu na zdravotním pojištění trojnásobek co ostatní, to však neznamená, že při horečce mi lékař automaticky předepíše třikrát více acylpyrinu“.

### 11.2 Hlavní × vedlejší pracovní poměr

Úprava v zákoníku práce – viz § 71.

Předpokládejme, že jako zaměstnanec máme uzavřeny dva pracovní poměry. První s úvazkem na 40 hodin týdně (toto je **hlavní pracovní poměr**), druhý třeba na 39,5 hodin týdně. **Vedlejší pracovní poměr** lze v tomto případě sjednat pouze na kratší než 40 hodin. O kolik kratší dobu, to není nikde určeno.

Nikdy **není možný vedlejší pracovní poměr bez hlavního** pracovního poměru.

K uzavření vedlejšího pracovního poměru byl dříve nutný souhlas zaměstnavatele v hlavním pracovním poměru. Argumentovalo se tím, že se třeba bude zaměstnanec v práci z hlavního pracovního poměru šetřit, aby o to lépe „fakčil“ v práci z vedlejšího (vedlejších) pracovního poměru. Nebo se vyžadovaný souhlas zdůvodňoval starostí o zdraví zaměstnance, aby se svojí svědomitostí v obou pracovních poměrech nestrhal . . .

Velká otázka je, **co se stane, zanikne-li hlavní pracovní poměr**. Vyskytují se dva názory:

1. **podniková praxe** – vedlejší pracovní poměr stále zůstává vedlejším pracovním poměrem, byl tak přece sjednán;
2. **doc. Galvas** – z vedlejšího pracovního poměru se stane hlavní pracovní poměr, používající vyšší ochrany jako původní hlavní pracovní poměr.

V praxi se často stává, že když jdou studenti na brigádu, zaměstnavatel jejich pracovní poměr považuje za vedlejší. Ve skutečnosti tomu tak není; jak už zmíněno výše, kde není hlavní pracovní poměr, nemůže být vedlejší pracovní poměr.

### 11.2.1 Plný × částečný úvazek

V našich podmínkách odpovídá plnému úvazku čtyřicetihodinová týdenní pracovní doba; částečnému (neúplnému) úvazku týdenní pracovní doba nižší.

## 11.3 Vedlejší činnost

Zatímco vedlejší pracovní poměry mohou být u různých zaměstnavatelů, **vedlejší činnost** můžeme vyvíjet jen u jednoho zaměstnavatele, tedy u toho, s nímž již jsme v pracovním poměru.

Vždy to musí být :

- **jiný druh práce** – např. jako právníci nemůžeme coby vedlejší činnost vykonávat právníčinu, ale můžeme dělat třeba topiče...;
- výkon vedlejší činnosti se musí odehrávat **mimo pracovní dobu** určenou pro (hlavní) pracovní poměr.

I zde se právní nároky posuzují samostatně (jen mzdu dostaneme naráz).

K výkonu vedlejší činnosti je třeba sjednat nový pracovní poměr nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

## 11.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jsou upraveny v §§ 232 a násl. zákoníku práce.

K § 232 odst. 1 písm. a) – sem „se vejde kdeco“, je to „kulatá formulace“; k písm. b) zmíněného odstavce a paragrafu – zájem společnosti nyní označujeme jako **veřejný zájem**, co je ale *veřejným zájmem*? To co řekne ústavní soud?

Dílem nahradily smlouvu o dílo podle občanského zákoníku. Další rys: měly by být výjimečné, tj. v zájmu **rentability, nemožnosti zaměstnat nové zaměstnance** atp.

Úpravou jsou blízké pracovnímu poměru. Typická je pro ně **větší smluvní volnost**, to vše na úkor např. nároku na dovolenou, pracovní cestu (není-li v dohodě sjednáno jinak). Odměna se neřídí nařízením vlády o minimální mzdě, minimálním tarifem...

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jinde ve světě nejsou. Vede se diskuse o tom, zda by měly být v chystané nové úpravě zákoníku práce.

### 11.4.1 Dohoda o pracovní činnosti

Vztahuje se na opakující se práce (činnosti), a to pod polovinu stanovené týdenní pracovní doby (výjimky stanoví nařízení vlády č. 108/1994 Sb.). Činnosti mohou být pravidelné i nepravidelné.

Příklad: Závody zpracovávající zeleninu během sezóny uzavřou dohodu o pracovní činnosti se zaměstnancem, jehož úkolem bude vykupovat od pěstitelů jejich zeleninu. Bude stejně ohodnocen, vykoupí-li několik kilogramů nebo i tun; zde nezáleží na výsledku činnosti.

Někdy je těžké hledat rozdíly proti pracovnímu poměru (zejména asi smluvní volnost).

Dohoda musí být písemná, jinak je neplatná (i při absenci nějaké z požadovaných náležitostí).

**Konverze** – neplatná dohoda (byla-li práce podle ní fakticky vykonávána) se mění v pracovní poměr. (Pozn.: Nebyl to úmysl zákonodárce.)

Zánik: smrtí zaměstnance, dohodou, výpovědí (patnáctidenní lhůta z jakéhokoliv důvodu – ty si lze i sjednat) i podle § 53 a 54; § 56 zde však neplatí; lze od dohody odstoupit podle § 245.

Poznámka k smrti zaměstnance: pomoc rodinných příslušníků je *akcesorická*, takže když už zaměstnanec není, nemohou mu rodinní příslušníci pomáhat, a takto dále naplňovat dohodu...

### 11.4.2 Dohoda o provedení práce

Zde záleží na výsledku činnosti. Je zde patrný vliv původní předlohy – smlouvy o dílo.

Práce je zde omezena co do rozsahu činnosti u jednoho zaměstnance na maximálně 100 hodin (ročně; např. umytí oken na fakultě).

Pro zaměstnavatele je tato dohoda levnějším řešením: zde totiž nepřicházejí v úvahu odvody na sociální pojištění (proto si tyto dohody správa sociálního zabezpečení tak hlídá!)

Zde **neplatí zásada osobního výkonu práce zaměstnancem**, v dohodě lze totiž sjednat, že budou pomáhat rodinní příslušníci (kdo je rodinný příslušník, viz zákon o rodině; rodinné příslušníky je dobré v dohodě konkrétně uvést). Utrpí-li rodinní příslušníci při práci nějakou újmu, odpovídá za ni podle občanského zákoníku zaměstnavatel; je-li škoda způsobena zaměstnavateli, odpovídá za ni zaměstnanec (ne tedy konkrétní rodinní příslušníci).

Tato dohoda nemusí být písemná; písmné musí být jen vyúčtování práce.

# Kapitola 12

## (Zvláštní) pracovní podmínky

Je otázka, zda má úprava zvláštních pracovních podmínek stále ještě své opodstatnění. Snad jen u žen ve fertilním věku. Zvláštní pracovní podmínky jsou totiž dalším z reliktnů minulého období, kdy bylo učení se řemeslu zvláštním druhem pracovního poměru.

Pracovní prostředí má **přímý vliv na výkon práce**, a to vedle např. pracovní doby, mezilidských vztahů v kolektivu, čistoty práce atp.

**Nepřímý vliv** na práci má vzdálenost dojíždění, výše odměny za práci ve vztahu k regionálním poměrům, spokojenost s prací (když práce člověka baví, stačí mu méně peněz!), rodinné prostředí . . .

Ve veřejném (společenském) zájmu je prací nestrhaný člověk.

Pracovní podmínky můžeme pojímat jednak v **užším slova smyslu**, a jednak v **širším slova smyslu**.

### 12.1 Pracovní podmínky v širším slova smyslu

jsou ty, které mají vliv na práci zaměstnance. Studují se v biologii, sociologii a v dalších vědách.

### 12.2 Pracovní podmínky v užším slova smyslu

Jsou to okolnosti přímo související s pracovním procesem. Jsou upraveny v zákoníku práce, kolektivních smlouvách, vnitropodnikových předpisech, pracovních smlouvách a předpisech k zajištění ochrany zdraví při práci. Ve své většině jsou bez sankce.

Východiskem právní úpravy pracovních podmínek je článek 28 a 29 Listiny základních práv a svobod, které byly konkretizovány zákony – především zákoníkem práce, dále zákonem o zaměstnanosti (právě zde se nachází úprava zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností [ZPS]).

Určitá skupina zaměstnanců je **citlivější**; tito zaměstnanci **vyžadují větší ochranu**. Patří sem :

- osoby se změněnou pracovní schopností (ZPS),
- těhotné ženy,
- ženy,
- mladiství,
- děti.



### 12.2.1 Zvláštní pracovní podmínky žen

Jsou dány **biologickými faktory**. Fyziologickou „zvláštností“ ženy je její reprodukční poslání; to nesmí být narušeno.

Masový nástup žen do práce byl vynucen rozvojem průmyslové výroby, čehož jedním z důsledků byl i vznik feministického hnutí. To postupem času vedlo ke zrovnoprávňování žen zakotveného v moderních ústavách. Velký vliv na zaměstnanost žen měly i obě světové války...

Uvádí se, že v České republice je **jedna z nejvyšších úrovní zaměstnanosti žen**. Bohužel se tak děje i postupující feminizací určitých oborů, jako například školství (chybějící mužské vzory; větší část rodin totiž tvoří rozvedené matky s dětmi) nebo zdravotnictví (říká se přece běžně „Jdu k doktorce.“).

Důležitá je ochrana mladších žen, tedy žen ve fertilním věku; ty se totiž musí rozhodovat mezi dítětem a prací. Platí – a je to přirozené a správné – **čím vyšší kvalifikace, tím větší úsilí po kariéře**. Ženě mateřskou dovolenou „ujíždí vlak“ (tři zmeškané roky – chybějící doplňování vzdělání), mj. i tím je dán rychlejší kariérní postup mužů.

Problematika zaměstnanosti žen souvisí s **populační strukturou obyvatelstva**. Obyvatelstvo se dělí na tři části:

1. Osoby v **předproduktivním věku** – ideální by bylo, kdyby tato skupina byla nejpočtenější (= záloha pracovní síly);
2. osoby v **poproduktivním věku** – jejich počet stále roste a
3. osoby v **produktivním věku** – těch je nejvíce, zatím jich neubývá, vzhledem k tomu, že se do tohoto věku dostávají silné ročníky průběhu 70. let; musíme si uvědomit, že tato výhledově početně se tenčící skupina musí uživit celé obyvatelstvo, přičemž od osob v produktivním věku je nutno odečítat: studenty, ženy v domácnosti, ty, co pracovat nechtějí, osoby se změněnou pracovní schopností...

Jak konkrétně se chrání ženy při práci? Známy je například zákaz manipulace s předměty, jejichž hmotnost přesahuje 15 kg. Nutno však říci, že v současné době s rozvojem mechanizace a automatizace lze technickými prostředky zabránit většině fyzicky náročné práce. Proč potom nejsou chráněni před těžkými břemeny i muži? „Jistě by se našlo hodně těch, které by zátěž 15 kg zabila.“

### 12.2.2 Zvláštní pracovní podmínky mladistvých

Mladistvý člověk ještě není *hotovým* člověkem (tím se stává asi ve věku 20 let), sociálně dospíváme ještě později (až s výkonem zaměstnání).

Mladý člověk má zájem na získávání kvalifikace, ta má totiž vliv na pozdější vytvoření sociálního statusu. Celkem asi 10 % lidí zůstává bez kvalifikace, pro ty je však stále méně odpovídající práce.

Zákon zakazuje mladistvým výkon některých prací (třeba ty, kde by si mohli přivodit smrt) nebo zakazuje úkolové odměňování (žene lidi k rychlosti a přepínání ve snaze ovlivňovat výši výdělku).

#### **Osoba se změněnou pracovní schopností (ZPS)**

Ochrana ZPS není komplexní. Zvláštní úpravě podléhá jak uzavírání pracovních poměrů (povinnost přijmout ZPS), tak (ztížené) ukončování.

Osoby se ZPS jsou odstupňovány podle jejich postižení : tělesné nebo smyslové nebo mentální vady. **ZPS-T** je označení pro těžce zdravotně postižené občany.

Právo na zaměstnání přísluší *všem* lidem. Stát proto provádí poradenskou činnost, přispívá na zřizování chráněných pracovišť, propouštění zaměstnanců se ZPS je vázáno na schválení úřadem práce atd. Sankce za porušení jsou však nepříliš účinné. Mnohdy je pro zaměstnavatele levnější zaplatit pokutu, než zaměstnávat ZPS. Zaměstnavatele je třeba pozitivně motivovat (že by snížením daní?).

# Kapitola 13

## Skončení pracovního poměru

Právní úprava skončení pracovní poměru má být jakousi zárukou **práva na zaměstnání**.

Jednodušší pozice zaměstnance při skončení pracovního poměru × zaměstnavatel (ten musí splnit několik hmotněprávních podmínek).

Propuštění zaměstnance dopadá do jeho sociální sféry. Práce je přece základním zdrojem příjmu... Systémy sociálních dávek mají zabránit skončení existence propuštěného.

Propuštění zaměstnance má však **dopad i na zaměstnavatele** – ztráta kvalifikované pracovní síly (zaměstnanec byl zapracovaný, podstoupil zvyšování kvalifikace...). Každý nový zaměstnanec potřebuje určitou dobu k zapracování (i pro zapadnutí do kolektivu), nemůže proto odevzdávat plný výkon = ekonomická ztráta, dále může jít o financování zaškolování...

Právem **nelze stavět bariéry propouštění** (někdy je ukončení pracovního poměru výhodné po oba). Kdy je výhodné pro zaměstnance? Např. když mu nové zaměstnání skýtá lepší dopravní dostupnost, pracovní dobu... A zaměstnavateli je tak dána možnost rozloučit se s špatnými zaměstnanci.

Podnikatelé „nadávají?“ na svou nerovnou pozici – na ony zvýšené požadavky. A k tomu se dopouštějí spousty chyb...

Zákoník práce byl sice dosud 36krát novelizován, avšak žádná z novel se netýkala skončování pracovního poměru.

### 13.1 Principy skončování pracovního poměru

Známe celkem čtyři:

- propustit lze jen **v společensky odůvodněných případech** (zaměstnavatel musí uvést důvod předvídaný zákonem – vážný důvod; v jiných zemích tomu tak není, závažnost důvodu poté posuzuje při sporu soud, což pochopitelně klade mimořádné nároky na kvalitu soudů). U nás tradice zákonných podmínek od první republiky;
- napojení na **poskytnutí materiálních a dalších záruk** nového zaměstnání (zvl. někdy povinnost zaměstnavatele najít nové zaměstnání – tvrdší situace);
- **kontrola odbory i státními orgány**; předběžné konzultace; u osob se ZPS souhlas úřadu práce k některým způsobům propouštění; u hromadného a podobně;
- respektování **ochrany zájmu zaměstnance i zaměstnavatele**; je-li důvod vážný, skončení se připouští.

Pracovní poměr lze skončit jen zákoníkem práce předvídanými způsoby<sup>1</sup>:

<sup>1</sup>Srovnej v poslední době se rozmáhající **metodu balení kufrů** – „s tím se při tvorbě zákoníku práce v době tuhého socialismu nepočítalo“: zaměstnancem byl téměř všude stát a dále byla uzákoněna povinnost pracovat.

Doc. Galvas v souvislosti s **metodou balení kufrů** navrhol vsadit do zákoníku práce další možnost zániku pracovního poměru tzv. **vyhasnutím pracovního poměru**; to by nastalo tehdy, když by strany neplnily své povinnosti bezdůvodně po tři měsíce (neprošlo).

Horší situace je při **zmizení zaměstnavatele** – s tím zákoník práce nepočítá; jak zmi-  
zelému doručit výpověď? Dokud není ukončen hlavní pracovní poměr, mohou lidé přece jen  
do vedlejšího pracovního poměru a v něm požívají nižší ochrany.

§ 42 – způsoby zániku zaměstnání. Tento paragraf „se tváří“ jako taxativní výčet, ale *není*  
(spadá sem totiž ještě odstoupení od pracovní smlouvy [při nenastoupení] a smrt zaměstnava-  
tele jako fyzické osoby). Smrt zaměstnavatele jako fyzické osoby „posvětil“ nálezem Ústavní  
soud (§ 249): vychází se z kontinuity pracovního poměru; u fyzických osob přecházejí práva  
a povinnosti na dědice; co když je jich ale více? Určeno soudem, kdo to bude dělat proza-  
tímně. Co když dědici odmítnou nebo vůbec nebudou? Pak pracovní poměry zanikají; stát  
přece zaměstnance nebude po tři měsíce živit a dávat jim ještě odstupné.

## 13.2 Zánik × skončení × rozvázání pracovního poměru

**Zánik** – nejobecnější pojem. Příkad užití: „Pracovní poměr zaniká mnoha způsoby...“.

**Skončením** rozumíme jen upravené způsoby, tj. § 42 (ony další dva způsoby, ty by patřily  
pod „zánik“). **Rozvázání** pracovního poměru – dáno projevem vůle, tj. právním úkonem.

## 13.3 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr se ukončuje — končí:

1. subjektivní právní skutečností – projevem vůle:

- dohodou o rozvázání pracovního poměru;
- výpovědí;
- okamžitým zrušením;
- zrušením ve zkušební době;

2. objektivní právní skutečností:

- uplynutím doby;
- smrtí zaměstnance;

3. úředním rozhodnutím (zvláštní právní úkon):

- zákaz pobytu;
- vyhoštění.

**Specifická úprava:** služební poměry (nyní v armádě, v policii – upraveno zvláštními  
zákony). Od 2005 platí nový služební zákon.

### 13.3.1 Ad dohoda

Jak vzniká, může i skončit; nemusí být písemná, písemná forma je však doporučena. Uvedení  
důvodu jen tehdy, požádá-li zaměstnanec. Důvod nemá praktické opodstatnění, až na uvedení  
souvislosti s organizačními změnami (důležité při sporu o nároku na odstupné).

Zneužívání v praxi u problémových zaměstnanců (dostane na výběr: pracovní poměr ukončíme dohodou, nebo výpovědí pro porušení pracovních povinností – to druhé má pak závažné následky pro možné další zaměstnání i pro úřad práce).

Důvod jen vylepšuje důkazní postavení zaměstnance; příklad: krajský soud (v Ostravě?) zamítl nárok dohodou propuštěného zaměstnance na slíbené a nevyplacené 3 měsíční odstupné... zaměstnanec neměl na odstupné nárok, protože *fakticky* byl propuštěn pro závažné porušení pracovních povinností.

### 13.3.2 *Ad* zrušení ve zkušební době

Jednostranný právní úkon; není zmínka o formě (vyvozujeme to z „doručení“ 3 dny předem (pořádková lhůta, bez právních následků); doručit lze ale i ústně). Žádná ochrana.

### 13.3.3 *Ad* okamžité zrušení

Závažnost, opět jednostranný právní úkon, výrazný zásad do právního vztahu. Účinnost doručení druhé straně (teď, hned). Nelze zrušit do budoucna. § 53, 54 – jen tehdy (detaily příští přednášku).

### 13.3.4 *Ad* uplynutí doby

Podle MOP by pracovní poměr měl být sjednáván na dobu neurčitou. MOP nazývá pracovní smlouvy na dobu určitou „prekérní“ pracovní poměry. Náš přístup by bylo možné popsat jako houpacího koně. Původně omezeno jen na 3 roky, pak zpřísnění – nebylo možné více jak 2× po sobě, potřetí jen ze zvláštních důvodů; dnes libovolné. Chystaná 37. novela má omezit sjednávání takovýchto pracovních smluv. Předpokládané požadavky:

- důvod (kampaňové, sezónní práce);
- žádost zaměstnance (s uvedením důvodu; nejde však o zásah do svobody zaměstnance? Navíc půjde snadno zneužít...);
- dvakrát a dost, potřetí jen pro naléhavý důvod (např. sklizeň).

§ 56–57 odst. 2 – nemusí jít ani o celou směnu. S vědomím, ne souhlasem. Zaměstnavatel musí dát najevo svůj nesouhlas (výměna fabek...)

### 13.3.5 *Ad* úřední rozhodnutí

Vztahuje se **výhradně na cizince**:

- bezdomovce (neplést s těmi z ulice);
- cizí státní příslušníky.

Pro práci v České republice potřebují:

- povolení k dlouhodobému pobytu;
- povolení k zaměstnání od úřadu práce; konkrétně určeno: zaměstnavatel i místo (složitost získání, spousta razítek...).

Pracovní poměr **končí dnem právní moci**; u **vyhoštění** pracovní poměr nezaniká právní mocí rozhodnutí, ale dnem určeným k opuštění České republiky. Žádné doručování...

# Kapitola 14

## Výpověď

Výpověď je nejčastější, jednostranný, adresovaný, (dává-li jej zaměstnavatel, pak) kauzální, formální právní úkon.

Pracovní poměr nekončí doručením výpovědi, ale **doběhnutím výpovědní lhůty**. Výpovědní lhůta začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi. Obecně je dvouměsíční.

### 14.1 Podmínky pro výpověď danou zaměstnancem

jsou tři.

**Písemnost výpovědi** – výpověď musí být napsána písmem na nějakém hmotném nosiči (lze i na papírové krabici); nikdo nás nemůže být nucen psát výpověď na speciální podnikový formulář.

**Doručování** – jak výpověď předat zaměstnavateli . . . ; § 266a se týká zaměstnavatele, takže vyvstává otázka, zda lze analogicky užít tento paragraf i ve vztahu k zaměstnanci nebo se *via analogia iuris* dostat k občanskému zákoníku (OSŘ není použitelný); mějme vždy **doklad o doručení**, např. razítko z podatelny na kopii, požadujeme jej i od nadřízeného, jistota je jistota . . .

**Srozumitelnost** – dejme si práci s formulací výpovědi; co např. s formulací „Žádám o okamžitou výpověď . . .“? Nejde spíš o návrh dohody o rozvázání pracovního poměru?

### 14.2 Podmínky pro výpověď danou zaměstnavatelem

Postavení zaměstnavatele je v této oblasti o mnoho složitější. Musí splnit prvních pět následujících požadavků; šestý požadavek a další nemusí vždy přijít v úvahu.

**Písemnost výpovědi** – platí v podstatě totéž, co bylo řečeno o zaměstnanci. Pod výpovědí musí být podepsán oprávněný vedoucí zaměstnanec; otisk razítka není nezbytný.

**Doručování** – viz § 266a. Výpověď je třeba doručit do *vlastních* rukou, a to kdekoliv (na pracovišti, v hospodě . . .); výpověď může být doručena i poslem nebo poštou (zde jsou ale rizika), pošleme-li výpověď poštou, musí jít jako doporučený dopis do vlastních rukou s doručenkou; na poštu pozor! Povinnost splněna převzetím zaměstnancem, vrácení poštou, viz zmíněný paragraf. Vždy **je vhodné mít svědka** (lépe dva).

**Srozumitelnost** – viz podmínky uvedené u zaměstnance.

**Existence reálného důvodu** – viz § 46. Je to taxativní výčet, katalog výpovědních důvodů. Ve světě jsou i jiné modely, většinou však znamenají větší nároky na soudy. Důvody mohou být:

- **organizační** – odst. 1 písm. a)–c). To jsou nejčastější důvody. *Ad d)* – soud nepřezkoumává efektivnost; zkoumá jen, došlo-li k organizační změně a její příčinnou souvislost s propuštěním (ne ale s propuštěním konkrétního člověka);
- **zdravotní**;
- **špatné pracovní výsledky**;
- **porušení pracovní kázně**;

**Konkretizace výpovědního důvodu** – nelze: „Dávám vám výpověď z důvodu uvedeného v § 46 (...)“, pod tím se skrývá více možností. Konkrétní důvod se uvádí z důvodu možnosti přezkoumání soudem. *Závažnost* důvodu nebo *opakovaně* (kolikrát? Asi třikrát nebo vícekrát) méně závažné, nejlépe s bližším určením *à la* „Byl jste písemně upozorněn, že... (...) V pondělí [datum] jste [porušení povinnosti], v úterý...“.

**Předchozí souhlas dalšího orgánu** – musí být dán dříve, než bude výpověď podepsána vedoucím zaměstnancem. Takovýto souhlas je třeba, jde-li o:

- **(významného) člena odborového orgánu** podle stanov příslušných odborů;
- **osoby se ZPS**; v tomto případě je třeba souhlas úřadu práce<sup>1</sup>; tito lidé jsou ze zákona zejm. poživatelé invalidního důchodu (o jeho udělení rozhoduje ČSSZ); zaměstnavatel to ale musí vědět (nestačí to mít doma v šuplíku); nepřihlíží se k získání postavení osoby se ZPS během výpovědní lhůty;
- **poslance nebo senátora**, zde je zapotřebí souhlas předsedy příslušné komory Parlamentu;

**Nabídka jiného zaměstnání** – toto jiné zaměstnání musí být zdravotně vhodné a mělo by odpovídat schopnostem a pokud možno, tak i kvalifikaci; např. propouštěnému ekonomovi musíme nabídnout kupř. volné místo vrátného. Důležitá je i reálná dostupnost nového místa.

**Pomoc při hledání zaměstnání** – u zaměstnanců propuštěných z organizačních důvodů; další relikty minulosti.

**Neexistence případu zákazu výpovědi** – podle § 48, tj. propustit nelze v ochranné době (nemoc, úraz, účast v ozbrojených silách...); výjimky stanoví hned další paragraf.

**Dodržení lhůt** – tyto lhůty jsou propadné. Vystávají u problému zpravení nadřízeného o porušení pracovních povinností zaměstnancem; nezáleží na tom, zda se předmětné informace nadřízený dozvěděl formálně nebo neformálně.

**Oznámení úřadu práce** – u hromadného propouštění z organizačních důvodů.

Pozn.: Nemáme věřit zaměstnavatelům, kteří brečí, že se nemohou zbavit nevhodných zaměstnanců. Nevhodnému zaměstnanci prý lze „jít po krku“ tím, že vedoucí zaměstnanec bude důkladně sledovat jeho počínání a zaznamenávat jednotlivá porušení pracovních povinností (např. pozdní příchody do zaměstnání). Z několika takovýchto porušení se pak stane výpovědní důvod.

## 14.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

je upraveno v §§ 53 a 54 zákoníku práce. Podle nich končí pracovní poměr doručením projevu vůle druhé straně. Zde je zapotřebí kauzálnost tohoto právního úkonu, a to z obou stran. Ve všech případech to musí být **závažné důvody**.

<sup>1</sup>Tento souhlas má formu správního rozhodnutí, které se doručuje všem, jejichž práva se to dotýká (s možností odvolání k ministerstvu práce a sociálních věcí).

### 14.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

V prvním případě je důvodem **pravomocné rozhodnutí**, jinými slovy je důvodem k této výpovědi až právní moc rozsudku; další možností je **porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem**, např. úmyslné způsobení větší škody, fyzické napadení v *pracovní době* a na pracovišti, delší neomluvená absence...

### 14.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Opět přicházejí v úvahu dvě situace: zaměstnanec předloží **lékařský posudek**, vydaný oprávněným lékařem, v němž je vysloven *zákaz* dané práce (doporučení nestačí!). Po předložení tohoto lékařského posudku začne běžet lhůta 15 dnů, během níž má zaměstnavatel takového zaměstnance převést na jinou, vhodnou práci. Nestane-li se tak, je to důvod pro okamžité zrušení pracovního poměr. Druhá situace byla doplněna v roce 1994. To je možnost okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, **nevyplatí-li zaměstnavatel mzdu** v stanovené lhůtě. Příklad:

Určený výplatní termín je 10. den v měsíci. 10. den plus 15 = 26. dne v měsíci má zaměstnavatel poslední možnost mzdu vyplatit. 27. dne v měsíci může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.

Nutno podotknout, že problémy mohou způsobit mezibankovní převody.



## Kapitola 15

# Náležitosti skončení pracovního poměru

### 15.1 Potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list)

Potvrzení o zaměstnání je „dokument, přes který vlak nejede“.

Povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání je v zákoníku práce zakotvena v § 60 odst. 2 a dále v § 3 prováděcího vládního nařízení; tento paragraf také říká, co by mělo toto potvrzení obsahovat; jsou to údaje důležité pro posuzování určitých dávek, např.:

- dávky nemocenského pojištění,
- údaje o započitatelné době zaměstnání pro účely důchodového zabezpečení,
- zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky,
- údaje o výši průměrného výdělku...

Vedle toho se uvádí i právní důvod skončení pracovního poměru.

Pro účely vystavení potvrzení o zaměstnání není předepsán **žádný předtištěný formulář**.

**Nárok na vystavení potvrzení o zaměstnání** vzniká se **skončením** pracovního poměru; ne dříve, ne později. Někteří zaměstnavatelé nechtějí potvrzení o zaměstnání vydat, dokud jim zaměstnanec nezaplatil např. náhradu škody. To se samozřejmě nesmí.

Zaměstnavatel je povinen potvrzení o zaměstnání *vydat*, nikoliv *vydávat*. Hlídejme si tedy tyto dokumenty jako oko v hlavě; nejlépe je mějme zálohované.

Jindy zaměstnavatelé potvrzení o zaměstnání odmítají vydat zaměstnanci do rukou s tím, že je chtějí zaslat přímo novému zaměstnavateli zaměstnance, s nímž se loučí. Tento postup je opět chybný, zejména z důvodu ochrany osobních údajů.

### 15.2 Pracovní posudek

V zákoníku práce upraven v § 60 odst. 1.

Pracovní posudek byl kdysi povinný; nyní je zaměstnavatel povinen jej odcházejícímu zaměstnanci vydat, jestliže o to zažádal **ve lhůtě dvou měsíců** před skončením jeho pracovního poměru. Zaměstnavatel má na vyhotovení tohoto posudku 15 dnů.

Co má být **obsahem posudku**? Subjektivní názor zaměstnavatele, avšak jen co se týče pracovní činnosti (ne tedy, že „bije ženu a děti“), např. dosažená kvalifikace, schopnosti atp.

Pracovní posudek zpravidla vypracovává zaměstnancův přímý nadřízený (ten by ho měl znát, protože ho řídí). Podepisuje jej ten, kdo může za společnost jednat.

Nevhodnému pracovnímu posudku se lze soudně bránit. Zde však musíme vzít v úvahu rychlost našich soudů, ucházíme-li se o místo, kde (dobrý) pracovní posudek vyžadují.

### 15.3 Osobní informace

Od roku 2001 musí zaměstnavatel vydat i další **písemnosti týkající se osobních údajů zaměstnance**. Tato povinnost souvisí se zákonem na ochranu osobních údajů (101/2000 Sb.). Zpravidla to budou údaje týkající se zaměstnancových rodinných poměrů, posudků od různých institucí, kvalifikace atd.

Nutno zmínit, že některé údaje musí mít zaměstnavatel uloženy po dobu deseti let, jak ukládá např. zákon o účetnictví (v podstatě archivace kopií mzdových listů).

Zaměstnavatel má rovněž povinnost o zaměstnanci vydávat **posudky pro potřeby soudní**; i zde ale tyto informace musí sdělit zaměstnanci, musí ho se svými závěry seznámit, aby se mohl bránit.

### 15.4 Nárok na odstupné

Nárok na odstupné upravuje v zákoníku práce § 60a a násl. Je to **zvláštní plnění**, vlastně jakási „pokuta“ zaměstnavateli, protože je pro organizační změny vina na jeho straně.

Zákonná úprava odstupného se opět změnila. Původně výše nároku činila dvojnásobek průměrného výdělku. Později byla dána možnost kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem  $n$ -násobně odstupné zvýšit ( $n$  nemusí být celé číslo). Průměrný výdělek se počítá za předcházející kalendářní čtvrtletí.

Důležité je, že se **odstupné nepřipočítává ke mzdě**. Je zdaněno paušálně patnácti procenty.

Na co vázat kritérium pro stanovení výše odstupného, aby toto kritérium nebylo diskriminační („Ženy nepotřebují tolik peněz, dáme jim dvojnásobek; mužům pětinásobek...“)? Asi na dobu pracovní stáží (pozor pak ale na ty, kteří by křičeli: „To je diskriminace mladých!“).

### 15.5 Odchodné („bohužel vpašováno do § 29“)

Odchodné **nesouvisí se skončením pracovního poměru**. Ujednáno může být zřejmě v manažerské smlouvě.

Do zákona se toto ustanovení dostalo bez důvodové zprávy až v třetím čtení.

Odchodné není vázáno na nějakou podmínku. I když by zaměstnanec, kterého by se výplata odchodného týkala, kradl nebo byl naopak dobrý, je to z dikce zákona jedno. Oběma odchodné náleží.

Mělo jít o **legalizaci „zlatých padáků“**. Je to mzdové plnění (zdaňuje se tedy se mzdou).

### 15.6 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

Úpravu nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru nalezneme v zákoníku práce v § 61 a 62.

## 1. Neplatné rozvázání ze strany zaměstnance

- a zaměstnavatel trvá na dalším zaměstnání...
  - Zaměstnavatel má nárok na náhradu škody. Jak ji ale vyčíslit? U společnosti s dvěma zaměstnanci se to pozná, ale co třeba stavební společnost zaměstnávající 50 lidí?
- a zaměstnavatel netrvá na dalším zaměstnání...
  - Platí fikce skončení pracovního poměru dohodou. Nevznikají zde žádné nároky z náhrady škody.

## 2. Neplatné rozvázání ze strany zaměstnavatele

- a zaměstnanec trvá na dalším zaměstnání...
  - Zaměstnanec má právo na náhradu mzdy.
- a zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnání...
  - Platí fikce skončení pracovního poměru dohodou.

## Kapitola 16

# Odpovědnost a náhrada škody

### 16.1 Prevenční systém

(Filozoficky vzato) vzniklou **škodu na majetku nelze napravit**. Napravováním totiž ztratíme svůj čas, svou energii – vždy na újmu něčeho jiného ; pokud opravu přesuneme na někoho třetího, je mu třeba zaplatit . . . Podobně je třeba chápat škodu na zdraví.

Pracovní právo vytvořilo zvláštní **prevenční systém**. Rozumíme jím **souhrn práv, povinností a právních institutů směřujících k tomu, aby bylo odvráceno ohrožení nebo porušení pracovněprávních vztahů**. Patří sem např. pasáže zákoníku práce o bezpečnosti práce (zaměřené zejména proti škodám na zdraví), dále ustanovení o pracovní době, dovolené (namířené proti únavě; největší procento úrazů se stane na začátku směny a pak během práce přesčas).

Rozlišuje se **speciální prevence** (směřující proti konkrétní příčině) a **generální prevence**. Dále se rozlišují **prostředky prevence**: v případě **přímé prevence** to je např. soustavná kontrola zaměstnanců atp.; v případě **nepřímé prevence** kupř. zákaz úkolové mzdy u rizikových prací a zákaz alkoholu na pracovišti.

Je-li prevenční systém porušen, nastupuje (pracovněprávní) **odpovědnost**. (Analogie s občanským zákoníkem nepřichází pro jiný charakter v úvahu.)

### 16.2 Odpovědnost

Odpovědnost je **jedna z pracovněprávních sankcí** (dále vedle neplatnosti . . .). Vyjadřuje jak vztah mezi konkrétními subjekty, tak tvoří obsah konkrétních pracovněprávních vztahů. Co je podstata ?

1. názor : **odpovědnost je součástí každého existujícího právního vztahu**. Vždy je za porušení práv a povinností nějaká sankce ; obsahem jsou nejenom práva a povinnosti subjektů, ale i hrozba sankce, není-li např. plněno včas, uplatní se něco, co už ve vztahu latentně bylo. Význam tkví v tomto případě hlavně ve výchovném působení. Nedostatek : není vyjádřena náhrada vzniklé škody.

2. názor : Je-li právní vztah v určitém momentu porušen, **v ten okamžik vznikne vedle něj vztah nový – právní vztah sankčního charakteru** (zde jsou pak jiná práva a povinnosti : povinnost nahradit škodu, právo požadovat náhradu škody). Tento názor se projevuje ve všech českých kodexech.

Známe tři základní funkce odpovědnosti :

- reparační (ta ustupuje do pozadí),
- satisfakční (v případě zdraví),

- represivní (převažuje; obdoba pokuty).

Jako ilustraci represivní funkce uveden příklad dispečera spouštěné elektrárny v Jaslovských Bohunicích. Zavínil sice škodu za 10 milionů Kčs, výše jeho náhrady škody však mohla činit jen 8 000 Kčs (na tehdejší dobu bral nadprůměrnou mzdu) . . .

### 16.2.1 Skutková podstata odpovědnostního vztahu

je pojem původně trestněprávní. V jiných pramenech se ve stejném smyslu hovoří o **předpokladech vzniku odpovědnosti**. Je to **souhrn základních stanovených znaků, které určité chování subjektu charakterizují jako protiprávní**. V pracovním právu nehovoříme o společenské nebezpečnosti.

Prvky :

1. subjekt,
2. objekt,
3. chování subjektu,
4. výsledek chování subjektu – škoda (škodná událost),
5. zavinění
6. protiprávnost
7. příčinná souvislost.

Obligatorní prvky: 1, 2, 3 a 4.

*Ad 1 – Subjekty* odpovědnostního vztahu jsou stejné jako subjekty pracovněprávního vztahu. Předpokladem je delikttní způsobilost (u subjektů s omezenou způsobilostí k právním úkonům bývá delikttní způsobilost rovněž omezena). Co se týče způsobilosti právnické osoby, viz dřívější přednášku.

*Ad 3 – Chováním subjektu* rozumíme psychofyzickou jednotu projevu vůle danou navenek. Může mít formu jednání (aktivní činnost) nebo opominutí (pasivní činnost). Jaká má být kvalita chování? Buď plnění pracovního úkolu, nebo chování v jeho přímé souvislosti, tzn. ne každé chování (kupř. ne fušování bez vědomí zaměstnavatele, narozeninová oslava na pracovišti, při níž dojde v euforii k rozbití nábytku . . .). Co je **pracovní činnost**, vymezuje legální definice v § 25 prováděcího nařízení vlády č. 108/1994 Sb. Jinými slovy: plnění pracovních úkolů (nejen z vůle zaměstnavatele, ale i kolegů, odborů; i z vlastní iniciativy), a to ve prospěch zaměstnavatele. Pokud tedy zaměstnavatel předmětnou činnost nezakáže . . . Konkrétně sem patří např. příprava pracoviště, spouštění strojů, úklid pracoviště, osobní hygiena . . .

*Ad 4 – Škodou* právo rozumí **újmou vyjádřitelnou v penězích**; pro újmy nevyjádřitelné v penězích užíváme pojem **škodná událost**; typickou škodnou událostí je úraz. I ten se odškodňuje penězi, toto odškodnění má však satisfakční charakter. Jak se **měří bolest** nebo **ztížené společenské uplatnění**? Na základě obodování. Jsou to „sadistické tabulky<sup>1</sup>“ U ztíženého společenského uplatnění může soud výslednou náhradu zvýšit<sup>2</sup>.

*Ad 5 – V případě* objektivní odpovědnosti právo nevyžaduje zavinění; jde-li o subjektivní odpovědnost, pak se zavinění vyžaduje. Zaměstnavatel odpovídá vždy objektivně (zde se nedá

<sup>1</sup>Poznámka: Američtí kolegové prý byli nadšeni z tohoto českého systému; v Americe se běžně podobné náhrady šroubují hodně nahoru (i na miliony \$).

<sup>2</sup>Uveden příběh „místního Maradony“: venkovský fotbalista, dělník, zranění nohy, konec kariéry fotbalisty i atraktivního cíle místních slečen – soud mu proto ztrojnásobil výši náhrady.

splést). Zaviněním rozumíme **vnitřní subjektivní stav škůdce**, zahrnující jak volní složku, tak rozumovou složku.

Pracovní právo nerozlišuje přímý úmysl, nepřímý úmysl, vědomou nedbalost, nevědomou nedbalost ; způsobil-li zaměstnanec škodu nedbalostí, je stanoven limit náhrady škody na čtyři měsíční platy, způsobil-li škodu úmyslně, pak se škoda hradí celá a navíc zde připadá v úvahu i náhrada ušlého zisku zaměstnavatele. Na roveň úmyslně způsobené škodě je postavena škoda způsobená z opilosti (zde jen bez možnosti hradit zaměstnavateli ušlý zisk).

*Ad 6* – Rozpor s objektivním právem. Např. jízda na červenou služebním autem v pracovní době poruší při nehodě nejen pracovněprávní předpisy, ale i zákon o provozu na pozemních komunikacích, tedy správní právo. Podobně vylití nebezpečných látek do potoka . . .

*Ad 7* – Kauzální nexus, tedy vztah mezi příčinou a následkem. Užívá se **metoda umělé izolace jevů** – musíme najít ty nejdůležitější ; nelze zkoumat všechny příčiny. Časová posloupnost k nexu nemusí být vždy jasná, protože škodlivé působení může být různě dlouhé (srovnejme přenesení kinetické energie vagonu do nás proti vzniku nemoci z povolání).

## Kapitola 17

# Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli je vždy subjektivní (**bez výjimky!**). Tuto odpovědnost rozeznáváme ve dvojí podobě:

- **Obecná odpovědnost** (zde se zaměstnancovo zavinění vždy dokazuje); § 172 zákoníku práce a
- **zvláštní odpovědnost** (zde se zaměstnancovo zavinění předpokládá); §§ 175, 176, 178 zákoníku práce.

V obou podobách má zaměstnanec **možnost exkulpace** (vyvinění).

### 17.1 Obecná odpovědnost zaměstnance

Zde se bezvýjimečně uplatňuje **všech 7 prvků skutkové podstaty** (subjekt, objekt...). Dále zde připadá v úvahu jen škoda, **nikoliv škodná událost**. Co se týče prvku protiprávnosti, nemusí jít jen o normy pracovního práva, ale třeba i o porušení pokynů zaměstnavatele, jejichž nedodržením vznikla škoda.

Skutková podstata se zde těžko prokazuje.

### 17.2 Zvláštní odpovědnost zaměstnance

Už z jejího označení vyplývá, že se vymyká obecnému pravidlu. Jednotlivé paragrafy:

#### **Zaměstnancova povinnost oznamovací a „zakročovací“ (§ 175)**

Pokud zaměstnanec nesplní svou oznamovací a zakročovací povinnost, poté nastupuje svými účinky § 175. Tato povinnost se nevztahuje na zaměstnance jen v rámci pracovní doby a na pracovišti. Oznamovací povinnost není nijak formalizována, ani co do podoby (např. není třeba si vyzvednout formulář určený pro oznámení vzniklého požáru), ani co do adresáta (stačí oznámení kterémukoliv vedoucímu zaměstnanci).

Při čtení tohoto paragrafu nám jsou patrné **mírnější formulace**. Je to proto, že zaměstnanec zde není škůdce. Opominutí oznámení nebo zakročení zaměstnance není v příčinné souvislosti se vznikem škody, proto má zaměstnavatel vůči takovému zaměstnanci pouze **nárok na příspěvek k náhradě škody**, a to jen za podmínky, že opominul svou povinnost vědomě a že nelze škodu uhradit jinak, kupř. přímým škůdcem. Při posuzování nevědomě

nedbalosti vycházíme ze zaměstnancovy kvalifikace a praxe (včera dostal výuční list...), případně i inteligence.

Zaměstnavatel může chtít příspěvek k náhradě škody jen **do výše trojnásobku průměrné zaměstnancovy mzdy**.

### **Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (§ 175)**

Tato forma odpovědnosti se v praxi často uplatňuje; v našem právu ji máme již od dob I. republiky. Jejím předpokladem je podepsaná dohoda o hmotné odpovědnosti a specifická škoda – schodek, manko (tj. rozdíl mezi fyzickou inventurou zjištěnými hodnotami a hodnotami účetními).

Zaměstnanec má možnost zprostit se této odpovědnosti, a to poukazem na to, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění (např. pro závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami).

Bývají **problémy s vymezením předmětu** této dohody – mohou to být jen ty hodnoty, které jsou zaměstnanci svěřeny k vyúčtování, ty, které má, nebo ty, které předal. Jsou však problémy i s konstrukcí této formy odpovědnosti. Srovnáme způsob klasického prodeje (zákazník – pult – prodavač – regál) s moderním samoobslužným způsobem prodeje (zákazník – regál; jinými slovy má zákazník přímý přístup ke zboží). Obvykle jsou stanoveny větší normy ztrát (0,5 až 1 procento), někde je úbytek zapříčiněn samou podstatou zboží (ovoce...).

Dohoda o hmotné odpovědnosti může být jak **individuální**, tak **kolektivní**. Kolektivní podoba je praktická zejména v obchodě a má vliv také na náhradu škody, neboť ta se hradí celá. V případě individuální dohody o hmotné odpovědnosti platí celou náhradu škody jen jeden člověk (je tu však **moderační právo soudu**), zatímco v případě kolektivní dohody o hmotné odpovědnosti se postupuje podle § 182, kde jsou fakticky při větších škodách více postižení vedoucí a jeho zástupce.

Odstavec 4 je bez většího praktického významu. Zaměstnavatel už není jako dříve povinen vymáhat náhradu škody.

Určité věci **nemohou podléhat režimu hmotné odpovědnosti**; je tedy nevhodné uzavírat se zaměstnancem dohodu o hmotné odpovědnosti, jejímž předmětem by bylo např. auto... (zatímco svěřený náklad by v úvahu připadal).

### **Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§ 178)**

Zaměstnanec může být podle § 178 odpovědný pouze za *ztrátu* svěřených předmětů, ne tedy za něco jiného (např. za rozbití).

To vše se vztahuje jen na předměty, které mu byly svěřeny **na základě potvrzení** (ne tedy na základě nějakého inventárního seznamu).

Vždy je třeba **svěřený předmět přesně identifikovat**. Předměty nesmí být zaměnitelné; měly by to být cennější předměty určené k práci. Vždy by však měla existovat možnost svěřené předměty po skončení práce umístit někam na bezpečné místo, a to proto, aby se svěřeným předmětem nemohli manipulovat i jiní; **vhodná je protokolace předávání**, musí-li být zařízení v provozu delší dobu.

### **Škoda způsobená zaměstnavateli vyrobením zmetku (§ 184)**

**Zmetkem** rozumíme výrobek bez stanovených parametrů, vadný výrobek; v přírodě, odkud



je tento pojem, je to „nedochůdče“.

Z ustanovení tohoto paragrafu je patrná **silná ochrana výrobců zmetků**; tito zaměstnanci odpovídají za jimi vzniklou škodu pouze **do výše poloviny průměrného měsíčního výdělku**, i kdyby vyrobili zmetek za dvacet milionů, přičemž se zmetky sčítají, takže výši náhrady jejich větší počet neovlivní.

Tento paragraf je **odrazem vlády dělnické třídy** v době vzniku zákoníku práce.

### 17.3 Lhůty

Dobré je dát škůdci ihned po „činu“ podepsat prohlášení, v kterém uzná, že škodu způsobil, jak ji způsobil a v jaké výši škoda je. Promlčecí lhůta se pak prodlužuje až na 10 let.

## Kapitola 18

# Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je pojata jako **obecná** (§ 187) a **zvláštní** (§§ 190–203, § 204, § 205). Vždy je to však **odpovědnost objektivní**.

### 18.1 Obecná odpovědnost zaměstnavatele

K jednotlivým odstavcům § 187:

§ 187 odst. 1 – Zde není rozhodující, kdo poruší právní povinnosti, to může být kdokoliv, třeba i návštěva, vetřelec. Zaměstnavatel tedy odpovídá **i za jednání třetích osob** a ne vždy může poté užít regres vůči škůdci. Škoda nemusí nastat jen na pracovišti a v pracovní době.

§ 187 odst. 2 – Typický příklad: Zaměstnavatel má ze zákona povinnost vydat při skončení pracovního poměru odcházejícímu zaměstnanci potvrzení o zaměstnání. Někdy má ale zaměstnanec zaměstnavateli ještě hradit např. náhradu škody, a proto se často děje, že zaměstnavatelé spojují vydání zmíněného potvrzení o zaměstnání s úhradou náhrady škody zaměstnancem. Protože odcházející zaměstnanec nemá potvrzení o zaměstnání, vzniká mu škoda (úřad práce mu nedá podporu, nikdo ho nezaměstná). Za takto vzniklou škodu pak zaměstnavatel odpovídá podle tohoto paragrafu a odstavce.

§ 187 odst. 3 – Osobní automobil zaměstnance tak není uznán za obvyklý dopravní prostředek.

### 18.2 Zvláštní odpovědnost zaměstnavatele

#### 18.2.1 Odpovědnost za škodu na odložených věcech

§ 204 má vazbu na povinnost zaměstnavatele pečovat o zaměstnance. Občanský zákoník má podobné ustanovení, § 204 však hovoří jen o zaměstnancích v pracovním poměru. Zaměstnanec musí odkládané věci uložit jen u zaměstnavatele, a to na místě k tomu určeném nebo obvyklém při plnění pracovních povinností nebo v souvislosti s tím. Co je „**místo určené**“? Např. věšák. Problémy jsou s vymezením „**místa obvyklého**“ (příklad naší posluchárny: místo určené – věšáky vzadu, místo obvyklé – prostor u oken). Co když je však místo obvykle sloužící k odkládání věcí v rozporu s bezpečnostními předpisy, leč skutečně se to tam třebas po léta odkládá... Názory se liší.

Za **klenoty atp.** odpovídá zaměstnavatel do výše Kč 5 000,-. Další spornou záležitostí je otázka, co je to **věc, která se obvykle do práce nenosí**. Soudní praxe se většinou drží

tohoto typu uvažování: „(Průměrný) bankovní úředník obvykle...“ Nebo by se měla věc posuzovat vždy ve vztahu ke konkrétnímu člověku? „Tento bankovní úředník X. Y. obvykle...“ První pojetí nemusí být příliš spravedlivé.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnancem odkládanou věc převzít do **úschovy**.

Jedinou výjimkou, kdy zaměstnavatel na pracovišti a v pracovní době odpovídá i za škody nad částku Kč 5 000,-, je den výplaty.

„Za odložené věci se neručí.“

Mají na mysli odpovědnost, ne ručení. Takovýmto nápisem se nelze odpovědnosti zbavit (lépe by bylo zrušit věšáky atp.).

Kdy vzniklou škodu nahlásit? Viz § 204 odst. 3. Platí však, že čím dříve, tím lépe. Kupř. ztráta atp. se těžko prokazuje desátý den.

### **Odpovědnost při odvracení škody (§ 205)**

Je-li zaměstnancova povinnost zakročít (§ 171) splněna a zaměstnanci přitom vznikne (věcná) škoda, má vůči zaměstnavateli nárok na její náhradu. Může jít i o situaci navozenou zaměstnancem samým, avšak jen z nedbalosti. Další podmínka je, aby si zaměstnanec počínal při odvracení škody „způsobem přiměřeným okolnostem“. **Přiměřenost**: škoda, která hrozila × škoda vzniklá odvracením škody (př. požár vánočního stromku v paneláku zdolávaný bezohlednými hasiči). Dále lze zohlednit, zda škodu odvracející zaměstnanec nebyl speciálně k této činnosti školen (hasič × „ohněbojný“ člověk) nebo také co do zkušeností zaměstnance (zkušený zaměstnanec × nový zaměstnanec).

### **Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§ 190)**

Tato věc je v praxi velmi frekventovaná; je k ní množství judikátů.

Co je to pracovní úraz, je uvedeno v § 190. Co je to ale sám *úraz*? Již od dob judikatury za I. republiky se za **úraz** považuje **každé poškození zdraví, které přišlo zvenčí, náhle (neočekávaně)**. Přišla-li příčina zevnitř, je to nemoc.

Příčinu i rozsah poškození zdraví stanovuje znalec (lékař).

Podmínkou odpovědnosti zaměstnavatele je v tomto případě skutečnost, že k poškození na zdraví došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. **Legální definici** „Plnění pracovních úkolů a přímé souvislosti s ním“ obsahuje § 25 prováděcího vládního nařízení k zákoníku práce (108/1994 Sb.). Co však třeba stravování? Ošetření u lékaře? Snad tehdy, kdyby nás tam zaměstnavatel vyslal; nyní je kryta i cesta za stravováním, je-li stravovací zařízení v objektu zaměstnavatele. Další otázka je, kdy stravování začíná? Přerušením práce? Vytáhnutím svačiny? A co zaměstnanci, kteří u práce svačí průběžně?

Jako další důvod odpovědnosti zaměstnavatele podle tohoto paragrafu sem často (téměř vždy) patřily **infarkty myokardu**. Lékařství ale pokročilo. Nyní se zkoumá příčina a podnět infarktu. Podnětem se rozumí tzv. poslední kapka (vinou které číše přeteče), tedy jakási spouštěcí skutečnost, kupř. rozčilenost. Naproti tomu příčinou bývá zpravidla nezdravý život. Nejrizikovější zaměstnání: novinářina, práce v managementu, učitelství; více náchylnější jsou muži.

Co je nemocí z povolání, určuje nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Jsou v něm uvedeny i podmínky, za kterých nemoc z povolání vzniká (§ 1 odst. 1):

Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.

Rozhodnutí o existenci nemoci z povolání vydává **klinika nemocí z povolání**.

Zaměstnavatel se zprošťuje odpovědnosti velmi obtížné, v podstatě se nezkoumá ani protiprávnost.

U pracovních úrazů (resp. nemoci z povolání) se rozlišuje :

• **přežil-li zaměstnanec :**

1. jeho ušlý výdělek,
2. bolestné,
3. náhradu za ztížení společenského uplatnění,
4. škoda na věcech,
5. účelně vynaložené náklady v souvislosti s léčením ;

• **zemřel-li zaměstnanec**, neuhrazuje se bolestné a náhrada za ztížení společenského uplatnění (mají charakter osobních náhrad) ; zaměstnavatel však hradí :

1. ušlý výdělek zaměstnance,
2. škodu na věcech,
3. účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
4. přiměřené náklady spojené s pohřbem (odečíst Kč 5 000,- státní sociální podpory ; hradí se i hudba a smuteční hostina, je-li to v kraji obvyklé),
5. náhrada na výživu pozůstalých (měl-li zemřelý vyživovací povinnost),
6. odškodnění pozůstalých (provedené jednorázově).

*Ad ušlý výdělek* – Zaměstnanec musí utrpět nějakou škodu. Tu utrpí už tím, že pobírá nemocenskou. Náhrada ušlého výdělku mu náleží ve výši rozdílu mezi výší nemocenské a průměrného výdělku.

*Ad bolestné* – Satisfakční náhrada. Bolest je určována znaleckým posudkem. Nepřihlíží se k subjektivním faktorům.

*Ad náhrada za ztížené společenské uplatnění* – Ještě více problematická. Znovu nastupuje tabulka. Zde je však možnost soudu částku náhrady zvýšit. Zde je patrný vliv chápání hodnoty člověka v době vzniku zákoníku práce. Svou roli zde hrála i skutečnost, že povinným býval většinou stát.

*Ad účelně vynaložené náklady spojené s léčením* – Sem patří např. léky (co nehradí pojišťovna, hradí zaměstnavatel) i náklady na speciální dietní stravu, náklady na dopravu rodiny do místa léčení (ne ale každý den).

*Ad jednorázové odškodnění pozůstalých* – Vedle možnosti odškodnění i rodičů se odškodňuje manžel (tomu náleží Kč 50 000,-) a dítě (Kč 80 000,-) s nárokem na sirotčí důchod.

Každý smrtelný úraz je třeba hlásit **Inspektorátu bezpečnosti práce** a policii. Nesplnil-li zaměstnavatel povinnost prevence úrazů, hrozí mu přirážka k sociálnímu pojištění od České správy sociálního zabezpečení, pokuta Inspektorátu bezpečnosti práce a možnost zdravotní pojišťovny žádat úhradu vynaložených nákladů na léčení.

## Kapitola 19

# „Bezdůvodko“ a riziko v pracovním právu

### 19.1 Odpovědnost za bezdůvodné obohacení

V zákoníku práce není **žádné obecné ustanovení zákazu** bezdůvodného obohacení; důvod absence takového ustanovení hledejme v historii – v době vzniku zákoníku práce se vycházelo z toho, že pracovní síla není zboží, jak by se toho tedy mohlo zneužít?. Ke **generální klauzuli** v § 7 odst. 2 je vždy zapotřebí stanovit konkrétní práva a povinnosti.

Bezdůvodné obohacení a odpovědnost za bezdůvodného obohacení je upravena v § 243. Užívá se jen tehdy, není-li odpovědnost v rámci konkrétního právního vztahu upravena jinak, tj. např. institutem náhrady škody.

Zvláštnosti:

Bezdůvodné obohacení je **výjimkou z pravidla**, že zaměstnanec odpovídá podle míry svého zavinění; u bezdůvodného obohacení **zavinění nefiguruje**; odpovědnost je objektivní.

Bezdůvodné obohacení je takový prospěch, který je tak zákoníkem práce výslovně označen. Jeho vymezení je užší než v občanském zákoníku.

Odpovědnost za bezdůvodné obohacení je **doplňkem náhrady škody** (v občanském právu to je samostatná konstrukce).

**Skutková podstata** bezdůvodného obohacení obsahuje šest prvků:

- subjekt,
- objekt,
- plnění,
- přijetí plnění,
- chování a
- absenci právního důvodu nebo neplatný právní úkon.

*Ad subjekt* – může jít o zaměstnance nebo zaměstnatele (tedy ten, kdo přijal plnění, jež je bezdůvodným obohacením).

*Ad objekt* – majetkový prospěch.

*Ad plnění* – většinou to jsou peníze, ale není to nezbytně nutné; patřilo by sem i věcné plnění (kupř. nafasovaný pracovní oděv zaměstnance, s nímž byla nově uzavřena pracovní smlouva, ale on do práce nenastoupil a zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce od smlouvy odstoupil; pracovní oděv ale nebyl vrácen...).

*Ad přijetí plnění* – bez přijetí plnění by to bezdůvodné obohacení nebylo.

*Ad chování* – při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním.

*Ad absence právního důvodu nebo neplatný právní úkon* – je jedno, byl-li právní úkon neplatný od počátku nebo neplatnost nastala až později (příklad viz *ad* plnění).

§ 243 odst. 3 **chrání dobrou víru** zaměstnance, jen co se týče neprávem vyplacených peněz (např. přijde-li nám více na účet nebo bude více ve výplatním pytlíku). V tomto případě je zaměstnanec povinen rozdíl vrátit jen tehdy, „jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené“. Důkazní břemeno leží na zaměstnavateli.

**Problém:** Co když mám pevný plat? Kdybych dostal peněz více, musel bych si toho všimnout. Zato mám-li úkolovou mzdu, pak se mzda měsíc od měsíce liší. Podobný problém je kombinace časové mzdy (např. 1 hodina příprava práce, 1 hodina úklid pracoviště) a úkolové (zbytek času).

Bezdůvodné obohacení má **pouze reparační funkci**: takže žádné úroky...

K § 243 odst. 4. Důležité je ono „výhradně sám“. Ustanovení se v praxi málo používá, možná i proto, že je nemají soudy příliš v oblibě. Asi ze zákoníku práce zmizne. Je to **velmi silná ochrana**.

Co se týče **vztahu srážek ze mzdy a bezdůvodného obohacení**. Srážky ze mzdy upraveny v § 121. Pokud dostane zaměstnanec bezdůvodně *ad* odst. 1 písm. c), e), f), g), pak při vrácení nejde o bezdůvodné obohacení, ale o srážky ze mzdy (které mají jednodušší režim a vlastně i přednost).

Judikatura zastává „rozpačitý postoj“ v otázkách:

- např. odškodnění za pracovní úraz, který zaměstnanec ve skutečnosti neutrpěl (zaměstnanec spadne ze stromu na zahradě, pád však finguje až za branou podniku),
- neoprávněné výplaty cestovních náhrad (zaměstnanci někdy švindlují),
- srážek ze mzdy na základě rozsudku, který byl pravomocně zrušen.

Z důvodu zásady právní jistoty figurují v úpravě „bezdůvodka“ **lhůty**. Máme tu tříletou promlčecí lhůtu. Počátek běhu: den, v němž bylo ono bezdůvodné obohacení zjištěno.

## 19.2 Riziko v pracovním právu

Judikatura i literatura je – co se týče rizika v pracovním právu – řídká.

Slovo riziko je na rozdíl od (výkladového) slovníku jinak chápáno.

V zákoníku práce riziko figuruje v § 132a (prevence rizik), § 191 odst. 5 a § 178b odst. 2.

### 19.2.1 Riziko práce

Rizikem práce rozumíme **možnost ohrožení života a zdraví** zaměstnanců vyplývající z charakteru pracovního procesu. Riziko je ve vztahu:

1. člověk × stroj,
2. člověk × příroda,
3. člověk × systém.

*Ad 1* – Riziko je zde přítomno vždy; především riziko pracovního úrazu. „Stroj jede, já už nejedu.“ Člověk je více zranitelnější než stroj.

*Ad 2* – Sem náleží zejména nemoci z povolání; prach, těžká břemena, chemické vlastnosti materiálu.

*Ad 3* – Špatná technologie: řazení práce, organizace práce atd.

Riziku se **nelze nikdy úplně vyhnout**. Někde máme dokonce jistotu, že po určitém čase práce v určitém prostředí něco nastane, proto se zpravidla poskytují různé příplatky („Lidé na to slyší.“)

České normy bezpečnosti práce máme mnohdy přísnější než Evropská unie.

Rozlišujeme tři **druhy rizik**:

- výrobní (výše zmíněný kontakt člověka s...),
- hospodářská a
- sociální.

*Ad sociální* – stát garantuje právo na zaměstnání; dále zvýšená ochrana osoby se ZPS, žen, mladistvých; pro zaměstnavatele jsou někteří zaměstnanci nevýhodní (matky pečující o nemocné dítě – zájem státu na zdraví dětí × zájem státu na ekonomické prosperitě, která financuje sociální síť).

*Ad hospodářská* – pracujeme podle příkazů zaměstnavatele (řízení); výsledkem práce kolektivu zaměstnanců nakládá vždy zaměstnavatel, proto riziko nese právě on<sup>1</sup>. Hospodářská rizika mohou mít subjektivní příčiny (špatná organizace) i objektivní příčiny (druhotná platební neschopnost, živelní pohroma).

Riziko není tam, kde přirozené vlastnosti určitého předmětu dávají jistotu výskytu určitých negativních následků (kupř. přirozenou vlastností ovoce je vysychání).

Rizikem je např. pokusná výroba („Bude z toho mýdlo, nebo výbuch?“).

Je otázka, zda se např. v případě zaměstnance-účetního riziko nepřenáší právě na něj, vždyť z povahy věci účetní někdy za život udělat chybu musí.

---

<sup>1</sup>Srovnej definici podnikatele v obchodním zákoníku.

## Kapitola 20

# Základní práva a jejich projevy v pracovním právu

Soudy jsou pozitivistické. V praxi se možné projevy základních práv do pracovněprávních vztahů nedoceňují.

Ze základních práv se v oblasti pracovního práva nejvýrazněji projevují:

- rovnost v právech,
- právo na práci,
- právo na uspokojivé pracovní podmínky,
- právo na spravedlivou odměnu,
- právo na zvláštní pracovní podmínky,
- právo na vzdělání a
- právo na sdružování v odborech.

Ostatní výše neuvedená základní práva se v pracovním právu tolik neprojevují. K jednotlivým právům...

### 20.1 Rovnost v právech

Běží především o zákaz diskriminace. Jeho odrazem má být rovný přístup ke *všem* zaměstnancům. Je to rozsáhlá problematika, která je takřka vyčerpávajícím způsobem zpracována dr. Matyáškem v učebnici.

### 20.2 Právo na práci

Právo na práci je zakotveno ve čl. 26 odst. 3 Listiny. Práci ve smyslu tohoto ustanovení se rozumí **závislá práce**. Co právo na práci zahrnuje? V právu **práci dostat**, v právu **práci udržet** a v právu **na ekonomické zabezpečení** pro případ, nelze-li práci vykonávat.

Právo práci dostat je předmětem úpravy státní politiky zaměstnanosti. Je to subjektivní právo člověka ke státu. Nemůže-li stát někomu práci zajistit, má tento člověk právo na rekvalifikaci, příp. hmotnou podporu.

Právo práci udržet se týká zejména úpravy skončení pracovního poměru, neboť právě pracovněprávní vztahy jsou charakteristické silnější pozicí zaměstnavatele, na což muselo právo reagovat. Někdy jsou státem vytvořené záruky velmi hodně silné (příklad propouštění osoby se ZPS; zaměstnavateli může takovýto zaměstnanec při rušení jeho pracoviště představovat



další nutné šestiměsíční finanční výdaje). Zaměstnavatelé v naší zemi proti posilování pozice zaměstnanců „brojí“, avšak takový je i trend v Evropské unii.

Pod právem na ekonomické zabezpečení si představme dávky nemocenské, invalidní (i jen částečný) důchod, podporu v nezaměstnanosti atp.

Čl. 26 odst. 1 Listiny hovoří o právu na svobodnou volbu zaměstnání. Toto právo **musíme odlišovat od práva na práci**. K výkonu povolání je totiž třeba dosažení určité kvalifikace. Úpravě práva na zaměstnání se věnuje zejména zákon o zaměstnanosti (1/1991 Sb.); v tomto zákoně je v § 1 definováno **právo na zaměstnání**.

V souvislosti s právem na práci nesmíme zapomenout ani na **odpočinek po práci, na placenou dovolenou**. Zásah do práva na odpočinek musí být jen **mimořádný**; lidé však často u nás považují přesčas za legální prostředek zvyšování svých příjmů. Aktuální příklad: hned po vzniku československého státu byl přijat na svou dobu velmi pokrokový zákon o osmihodinové pracovní době, byl mj. výsledkem úsilí dělníků, nyní jde našim lékařům o opak – chtějí více peněz tím, že budou pracovat přesčas.

V Evropské unii je tlak na prodlužování dovolené a snižování stanovené týdenní pracovní doby. Pokoušejí se tím řešit svou nezaměstnanost; na celostátní úrovni se tato opatření mohou zdát logická, ale jaké jsou *skutečné* důsledky na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů?

### 20.3 Právo na uspokojivé pracovní podmínky

Zde bychom měli vycházet z toho, že práce uspokojuje nejen ekonomickou potřebu si vydělat peníze na živobytí, ale je i prostředkem **seberealizace osobnosti člověka**.

Současným trendem je **odstraňování ubíjející, jednotvárné, příliš zatěžující práce**. Srovnajme pocit člověka z práce, která ho baví, a z práce, kterou dělá s odporem (například z nutnosti (hypotéka, alimony ...)).

Zaměstnavatel má povinnost **vytvářet příznivé pracovní podmínky** nejen ve vztahu k bezpečnosti a zdraví, ale i ve vztahu k příznivého životního prostředí (v práci strávíme zhruba třetinu života).

I zde se projevuje často významná úloha kolektivních smluv.

### 20.4 Právo na spravedlivou odměnu za práci

Toto právo je zmíněno v čl. 7 paktu o hospodářských a sociálních právech, dále v evropské sociální chartě i v úmluvě MOP č. 100.

Je zajímavé, že většina zaměstnanců nechce z práce *maximální* výdělek, nýbrž *spravedlivý* výdělek.

Vychází se z toho, že by měla být stejně odměňována práce stejné hodnoty nebo přímo stejná práce (co je „stejná“ práce, viz zákon, a to jen v rámci jenoho zaměstnavatele). Odměňování je však závislé na množství objektivních a subjektivních faktorů. K těm subjektivním patří kupř. psychologické, sociální (postavení ve skupině) nebo vliv námahy a intenzity práce.

Objektivními faktory jsou: právní úprava odměňování zaměstnanců (podle zákona o platu nebo podle zákona o mzdě). Zákon o platu dává zaměstnavatelům jen malý prostor pro úvahu, zato zákon o mzdě dává široký prostor, neboť obsahuje minimum kogentních prvků.

Ideální by bylo, byly-li by veškeré výkony objektivně měřitelné; bohužel až 60% práce normovat nelze. Dalším činitelem bývá situace na lokálním trhu práce (za stejnou práci není stejná odměna např. v Praze a v Jeseníku).

I zde – v oblasti problematiky práva na spravedlivou odměnu – platí zákaz diskriminace; jakási diskriminace je přípustná jen ve vymezených případech, podložených věcnými důvody, mezi nimiž může být kupř. v povolání řidiče čerstvý řidičský průkaz. Dále zaměstnavatel *musí* mít možnost ocenit kvalitu práce: některý výrobek je lepší, někdo se na zákazníky šklebí, zatímco jiný se usmívá atd. atp.

## 20.5 Právo na zvláštní pracovní podmínky

Toto právo náleží zejména ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým. V současnosti je zvýšená pozornost věnována postiženým, menší pozornost mladistvým (málokomu se chce pracovat).

Zvláštní pracovní podmínky žen budou zřejmě z části omezeny (úprava některých z nich je už nyní zbytečná).

Co se týče tělesně postižených, tendence je tyto osoby integrovat mezi ostatní zaměstnance; dříve bývali tělesně postižení separováni, což se zdůvodňovalo tím, že by jinak byli smutní z toho, že nedokázali vyprodukovat tolik, co jejich zdraví kolegové.

## 20.6 Právo na vzdělání

Právo na vzdělání je zakotveno v čl. 33 Listiny. V zákoníku práce se objevuje v souvislosti s péčí o zaměstnance (kvalifikace a její zvyšování). Zaměstnavatel by neměl zaměstnanci klást překážky zvyšování kvalifikace, **ale** hmotné zabezpečení má studujícímu zaměstnanci poskytovat jen tehdy, je-li to v souvislosti se zaměstnancovým druhem práce (?).

Zaměstnavatel má umožnit novému zaměstnanci zaškolení (několik jednoduchých úkonů) i zapracování. „Zaučení“ v kvalifikačních tabulkách nenajdeme.

Zaměstnanec má ze zákona povinnost udržovat a prohlubovat svou kvalifikaci. Svoji kvalifikaci si v zásadě udržujeme jen tím, že pracujeme.

## 20.7 Právo na sdružování

Toto základní právo se realizuje zejména prostřednictvím odborových organizací, jejichž cílem má být ochrana hospodářských a sociálních zájmů. Viz zvláštní přednášku.

# Kapitola 21

## Kolektivní pracovní právo

Pracovní právo se dělí do dvou relativně samostatných částí:

- individuální pracovní právo (tzv. „právo pracovní smlouvy“).
- kolektivní pracovní právo (tzv. „právo kolektivní smlouvy“)

Označení v závorkách není ideální; např. co se týče individuálního pracovního práva neobráží existenci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Platí, že základem je vždy individuální pracovní právo. To je totiž základem pro realizaci kolektivního pracovního práva (pro vznik odborů je třeba zaměstnanců). Kolektivní pracovní právo pak mnohdy výrazně ovlivňuje individuální pracovní právo (kupř. kolektivně sjednaná vyšší minimální mzda, rozšíření počtu možných dní dovolené...).

### 21.1 Předmět kolektivního pracovního práva

V individuálním pracovním právu jsou subjekty zaměstnanec a zaměstnavatel. V kolektivním pracovním právu stojí na jedné straně zaměstnavatel a na druhé straně skupina formálně organizovaných zaměstnanců (tj. s právní subjektivitou; odbory).

Od novely zákoníku práce v roce 2000 se do zákona dostala úprava **rady zaměstnanců** a úprava **zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci**. Na rozdíl od odborů však nepožívají právní subjektivitu; mají pouze právo být informováni a povinnost předat informaci dále. Rada zaměstnanců je **sociální reprezentant zaměstnanců**.

Postavení odborů je do jisté míry **exkluzivní**: reprezentuje *všechny* zaměstnance (i ty, již nejsou v odborech organizováni). Patrně to bude vzpomínka na jejich dřívější postavení, vždyť po roce 1948 bylo v odborech organizováno na 90 % zaměstnanců. Současný podíl odborově organizovaných zaměstnanců klesl na 30 % (a dá se předpokládat další pokles).

Ještě do roku 1948 vedle odborů působily **závodní rady**. Tehdy byly právě ony reprezentantem všech zaměstnanců (nyní je tomu tak stále v Německu a Rakousku); po komunistickém převratu na tuto jejich pozici nastoupily odbory...

Do účinnosti zákona č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, bylo jedinou možnou odborovou organizací Revoluční odborové hnutí. Od té doby panuje na poli odborového sdružování **pluralita**.

V souvislosti s odbory stále vyvstává problém s jejich rozpoznáváním, neboť zákon pro ně nepředepisuje žádné rysy.

## 21.2 Odbory

Odbory jsou institucionální výraz realizace práva na kolektivní sdružování. Obsahem tohoto práva je právo zakládat, měnit, zrušovat odbory; vstupovat do nich a vystupovat z nich; sdružovat odbory do federací a konfederací. Rovněž je tu právo vstupovat do mezinárodních odborových uskupení (zde není ani oznamovací povinnost).

### 21.2.1 Odborové svazy

Odborové svazy jsou organizovány podle odvětví (kovo, chemie, státní orgány...). Ty se pak sdružují do konfederace odborových svazů („Falbrovy odborové svazy“), naopak do ní některé odborové svazy nepatří... Některé odbory nejsou na vyšší úrovni organizovány nikde... To nám dává ukázkou složitosti této problematiky.

Potíže mohou nastat tehdy, působí-li u určitého zaměstnavatele vícero odborových organizací, které dále patří pod rozdílné federace (konfederace); při sjednávání kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem mohou vyvstat potíže, neboť každá z odborových organizací má svou (vyšší) kolektivní smlouvu, ale u zaměstnavatele může samozřejmě platit jen jedna kolektivní smlouva.

## 21.3 Koaliční právo

Koaliční právo je na ústavní úrovni zakotveno v Listině základních práv a svobod v čl. 20 a 27 a dále v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Zásadně pro zakládání odborů není třeba povolení státu (naopak: politické strany a hnutí, profesní sdružení, církve a náboženské společnosti...); viz § 9a. Tato úprava je z mezinárodního hlediska plně v pořádku. Obecně u sdružení podle zákona č. 83/1990 Sb. platí nutnost státní registrace (vznik dnem registrace), leč k odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů se přistupuje na základě evidenčního principu, vznikají den poté, co bylo oznámení doručeno na ministerstvo vnitra. Zánik se zpravidla nenahlašuje.

Čl. 27 odst. 2 garantuje nezávislost odborů na státu, který nemůže omezovat jejich počet ani nějakou preferovat.

Odbory nemají své místo v ozbrojených sborech (ty jsou mj. založeny na jiném principu řízení, ne demokratickém).

Jak už bylo zmíněno výše, jsou i **svazy zaměstnavatelů**; samozřejmě nepůsobí na úrovni podniku, ale až výše.

Neexistuje **žádná zákonná definice odborů**. Podkladem by mohly být úmluvy MOP č. 87, č. 98, č. 151 a č. 154. Podle těchto úmluv je možné vytknout čtyři principy:

1. právo na svobodu sdružování,
2. ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů členů,
3. právní a ekonomická nezávislost a
4. evidence orgány státu.

*Ad 1* – Zákazy zakládání odborů jsou protiprávní, ale v praxi časté. Není sankce. Úřady práce na porušování tohoto ústavního práva nějak neslyší (příklad velkého obchodního řetězce). Omezovat členství v odborech např. vymezením oboru nebo teritoria („Odborová organizace nezaměstnaných na území Brna“) lze provést jen zevnitř, tedy stanovami.

*Ad 2* – I profesní zájmy mohou být jiné (uklízečky vs. učitelé), to byl nedostatek jediné odborové organizace v jednom podniku. Nyní nic nebrání pluralitě (odborová organizace uklízeček, odborová organizace učitelů). Prosazovat skupinový zájem je někdy problém; z činnosti odborů je ledacos vyloučeno, např. politické zájmy (odbory nemohou usilovat o podíl na politické moci, neboť by se dostaly do pozice politické strany, pro niž nejsou zákonná pravidla tak měkká).

*Ad 3* – Zaměstnavatel musí představitele odborů respektovat. Odbory musí mít nějaké stanovy (§ 6 odst. 2 zákona č. 83/1990 Sb.: název, cíl jejich činnosti, sídlo, orgány, případně vytvářené organizační jednotky a zásady hospodaření). Co znamená ekonomická nezávislost? Především ekonomickou nezávislost na státě a zaměstnavatelích. Příjmy odborů mohou tvořit mj. dary, příspěvky z výnosů z rekreačních zařízení... Odbory musí proto mít vlastní účet. Úmluva č. 98 MOP se zasazuje i za ekonomickou nezávislost na zaměstnavatelích, ti totiž leckdy odbory podporují kupř. placením sekretářky odborů, počítačovým vybavením... Dále je třeba upozornit na **problém uvolněného odboráře**. Stát může do nezávislosti odborů zasáhnout jen tam, kde je to nezbytně nutné; jediná právní omezení odborů jsou vymezena v úmluvách MOP.

*Ad 4* – Jde o předepsané podmínky pro registraci. I u odborů tak můžeme hovořit o založení a vzniku.

## Kapitola 22

# Kolektivní vyjednávání

V obdobném významu jako „kolektivní vyjednávání“ se někdy užívá i dvojsloví „sociální dialog“ ; podle doc. Galvase je to pojem širší, spíše sociologický.

Kolektivní vyjednávání je proces, v němž skupina zaměstnanců nebo jejich organizace usiluje o dosažení shody se zaměstnavatelem (ať už jedním nebo více).

Co může být předmětem kolektivního vyjednávání? Především určitě práce, pracovní a mzdové podmínky, ať už nějak formalizované nebo ne. Jinak předmětem může být snad cokoli; lze jednat i o způsobu aplikace kogentních ustanovení – jaká bude realizace (lépe řečeno: půjde o upřesnění kogentních ustanovení). Viz také úmluva MOP č. 154 z roku 1991.

Pracovní právo **neobsahuje kompletní úpravu** kolektivního vyjednávání. Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje jen uzavírání kolektivních smluv – to je sice podstatná část kolektivního vyjednávání, ale rozhodně ne všechno.

Dále by sem mohlo spadat i vyjednávání **o pracovním řádu** (zde nejsou žádné procesní instituty).

Co se týče kolektivního vyjednávání, uvažovalo se i o samostatném kodexu upravujícím proces kolektivního vyjednávání i o zařazení této problematiky do zákoníku práce. Uvažovalo se . . .

Nelze však říci, že by se žádná pravidla pro úpravu kolektivního vyjednávání najít nedala : opět můžeme vyjít z LZPS, použít bychom zřejmě mohli i základní zásady pracovního práva, a to např. zákaz diskriminace, zásadu rovnosti . . . i generální klauzuli zákoníku práce obsaženou v úvodních paragrafech, kupř. § 1 nebo § 7. Dále by sem spadala i již zmíněná úmluva MOP č. 154. Dále by se dalo říci, že se kolektivní vyjednávání řídí i zvyklostmi (mohly-li určitým právním vývojem vzniknout ; např. to, že by se měli „zaměstnavatel a předseda odborů na sebe při setkání usmívat, nevycházet z toho, že zaměstnavatel je třídní nepřítel a že odboráři jsou škůdci“).

## 22.1 Jednotlivé principy

### 22.1.1 Neomezení předmětu jednání

Vyjednat lze – jak už řečeno výše – o čemkoliv ; i zde platí obecná zásada soukromého práva „co není zakázáno, je povoleno“.

§ 18 odst. 3 zákoníku práce zakotvuje povinnost zaměstnavatele *projednat* se zaměstnanci (čili i odborovými orgány) vymezené otázky. Co se rozumí *projednáním*, se nám snaží vyložit poslední věta prvního odstavce téhož §. Podle doc. Galvase to je jen povinnost hovořit s někým o něčem, ne s povinností se na výsledku shodnout. Výstupem může být ovšem i dohoda. Tímto paragrafem dále vzniká i jeden otazník – je otázka, zda takto formulovaná povinnost

zaměstnavatele není zásahem do jeho vlastnického práva, vždyť on takto může být i omezen v právu disponovat se svým majetkem.

Právo označené v předchozím odstavci často odkazuje do morální oblasti. Uvědomme si např. jen rozdíl mezi různými odborovými organizacemi, kupř. dopravci (Dušek a spol.) nebo malé podnikové odbory jdoucí svému zaměstnavateli „na ruku“. Vzákoníku práce je povinnost zaměstnavatele projednat... uvedena asi ve 28 případech. Dále se můžeme podívat i do prováděcího vládního nařízení.

### **Tripartitní jednání**

„Tripartita“ = trojstrannost. Tripartita existuje již hodně dlouho, viz úmluvy MOP. Stranami v těchto jednáních jsou představitelé zaměstnavatelů, zaměstnanců a zástupce státu. V některých státech tripartita jedná i na úrovni okresní i krajské. V České republice jen na vládní úrovni (předsedou je Škromach); výsledkem jsou *politické* dokumenty. Za Vodičky „šla tripartita do kytíček“ – dohody nebyly ze strany státu příliš respektovány.

Smyslem tripartit je úsilí o **zachování sociálního smíru** vůbec, tj. stav, kde se konflikty řeší jednáním, a ne bojem.

#### **22.1.2 Neplatnost zásady *res iudicata***

Pracovněprávní vztahy se vyvíjejí. Dále je důležité si uvědomit stálou protichůdnost zájmů zaměstnance a zaměstnavatele – za co nejméně práce nejvíce peněz *versus* za co nejnižší (mzdové) náklady co nejvíce práce.

Vezměme i v úvahu „spojitost nádob“ v předchozím odstavci – špatná práce zaměstnanců může vést k neprospěchu zaměstnavatele, a tak k jeho špatné situaci, která může vyústit ve ztrátu zaměstnání zaměstnanců.

#### **22.1.3 Neformálnost jednání**

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje pouze jednání o uzavření kolektivní smlouvy (pravidla tam obsažená tedy nejsou komplexní). Z toho plyne i podpůrná použitelnost morálních norem („pravidla slušnosti...“).

Dalším rysem je **nemožnost nápravy**, není zde žádná „vyšší instance“. Co když odbory zaujmou „pozici mrtvého brouka“? Ani ano, ani ne. Zaměstnavatel nemůže upravit předmětné záležitosti vnitřním předpisem. Zaměstnavatel by se *asi* mohl obrátit na soud (což by jistě vyvolalo okamžité námitky typu: „To je zásah do odborové svobody!“). Co když však nečinnost oslovených odborů trvá celá léta? Další otázka je, zda lze aplikovat §§ 240–245? Představme si situaci, kdy byl zaměstnavatel dotlačen silou tlaku odborů („Budeme stávkovat!“) k uzavření určité kolektivní smlouvy; dalo by se v takové situaci hovořit o svobodné zaměstnavatelově vůli?

#### **22.1.4 Rovnost stran**

Ideální je, když žádná strana nemůže druhé straně nic právně vnutit. Znovu bylo přimenuáno, že povinnost „o něčem jednat“  $\neq$  povinnost „dohodnout se“ (kontraktace), pokud ovšem neříká zákon přímo „se souhlasem“, „po dohodě“ atd., to je pak *conditio legis*

## 22.2 Zákon o kolektivním vyjednávání

Zákon o kolektivním vyjednávání má číslo 2/1991 Sb. Obsahuje **procesní normy výhradně určené k sjednávání kolektivní smlouvy**; analogicky nelze užít jinde.

Subjekty jsou všechny subjekty pracovního práva, které mají tuto způsobilost; ne však u obou typů kolektivních smluv. Zákon o kolektivním vyjednávání rozlišuje **dva druhy**:

- **podnikové**, uzavírané podnikovým odborovým orgánem a
- **vyššího stupně**, uzavírané vyšším odborovým orgánem se zaměstnavatelem nebo svazem zaměstnavatelů;

Subjekty kolektivního vyjednávání se rovněž mohou nechat zastoupit, kupř. advokáty... § 32 tohoto zákona říká, že pokud není stanoveno jinak, je třeba se řídit zákoníkem práce (subsidiární platnost např. § 244 zákoníku práce).

Dále je zde stanovena povinnost subjektů *jednat* o kolektivní smlouvě (znovu zdůrazněme: *ne* se dohodnout). Vyjednávání se zahajuje předložením kvalifikovaného návrhu (má tedy mít podstatné znaky).

Dále zákon stanovuje, že nejméně ve lhůtě 60 dnů před skončením platnosti dosavadní kolektivní smlouvy jsou smluvní strany povinny zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

Možné (kolektivní) spory při sjednávání kolektivní smlouvy lze řešit přes institut řízení před zprostředkovatelem nebo před rozhodcem.

Podpisy obou stran kolektivní smlouvy musí být na téže listině. Jak se stanovuje účinnost? Zpravidla je kolektivní smlouva sjednávána na kalendářní rok. Co když je sjednána např. v dubnu? Je možné přistoupit na zpětnou účinnost? Ta může vyvolat problémy.

Sjednané kolektivní smlouvy vyššího stupně musí být odevzdány do úschovy u ministerstva práce a sociálních věcí. To má povinnost uzavření takové kolektivní smlouvy oznámit ve Sbírce zákonů.

Odbory mají povinnost seznámit *všechny* zaměstnance (ne tedy jen odboráře) se zněním kolektivní smlouvy; dalo by se říci, že je to přímo povinnost materiálního seznámení zaměstnanců (*à la* bezpečnostní předpisy).

Dojde-li při sjednávání kolektivní smlouvy k porušení povinností, vyvstává otázka platnosti těchto smluv. Jen soud může rozhodnout; dokud se taková smlouva k soudu nedostane, je nutné se jí řídit.



## Kapitola 23

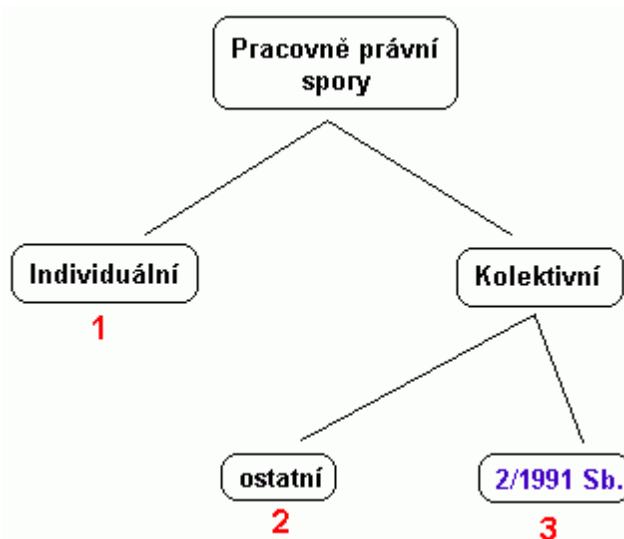
# Kolektivní pracovní spory

Konflikty nejsou nic mimořádného ; jsou dány objektivně. Pracovní právo se snaží předcházet sporům. Pracovní spory rozlišujeme **individuální** (§ 207) a **kolektivní** (všechny spory týkající se kolektivní smlouvy ; pro ni je typická nedostatečná úprava, v úvahu zde připadá zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ovšem jen pro některé kolektivní spory).

Připomeňme si v této souvislosti, že kolektivní smlouva obsahuje **část normativní**, tj. zakotvující práva a povinnosti jednotlivých zaměstnanců, a **část proklamativní a obligační**.

**Kolektivním pracovním sporem** rozumíme každý spor vzniklý mezi subjekty pracovního práva (**ale** : nejsou-li u zaměstnavatele odbory, nemůže kolektivní spor nastat). Předmětem sporu bývá buďto to, zda tu určité právo je, nebo něco, co chce jedna ze stran prosadit. Jinak **právně relevantní spor vzniká uplatněním práva před příslušným orgánem**.

Rozhodnutí smírčího orgánu nelze vynucovat státními orgány.



*Ad 1* – Tyto pracovněprávní spory řeší soudy podle občanského soudního řádu.

*Ad 2* – Sem by kupř. patřily spory o pracovní řád ; nikde není výslovně určeno, jak by se měly tyto spory řešit, a jsou vůbec řešitelné? Argumentovat by se mohlo základními právy, k nimž patří mj. to, říkájící, že každý má právo na soudní ochranu. Z toho plyne, že pokud bychom dokázali prokázat právní zájem, mohli bychom se obrátit v těchto věcech na okresní soud, přičemž výsledkem by byl např. soudní zákaz nečinnosti.

*Ad 3* – Zde hraje významnou úlohu zákon č. 2/1991 Sb., o uzavírání a plnění kolektivních smluv ; sem patřící spory řeší zákonem stanovený orgán.

## 23.1 Zákon č. 2/1991 Sb.

Tento zákon upravuje výhradně spory související s uzavíráním kolektivních smluv, dále spory o změny kolektivních smluv a nakonec také spory o plnění závazků z kolektivních smluv (ty zahrnují základní nároky subjektů kolektivních smluv – uvolňování funkcionářů odborů).

Spor zde vzniká až na návrh (platí zde dispoziční zásada – spor lze v průběhu ukončit).

Obligatoční část řešení kolektivního sporu :

### 23.1.1 Řízení před zprostředkovatelem („taková zvláštní instituce“)

Zprostředkovatel má za úkol zprostředkovat jednání, ne rozhodnout. Je to **víceméně diplomatické jednání**. Na sdělení svého návrhu stranám ve sporu má 15 dní, není-li dohodnuto jinak; tato lhůta může být mnohdy velmi krátká, má-li zprostředkovatel prostudovat stohy souvisejících materiálů.

Zprostředkovatelem může být každá plnoletá fyzická osoba nebo právnická osoba, mající způsobilost k právním úkonům. Když se strany na zprostředkovateli neshodnou, obrátí se ministerstvo práce a sociálních věcí (pro zprostředkovatele vedené v seznamech na ministerstvu platí přísnější podmínky – musí to být vysokoškoláci).

### 23.1.2 Řízení před rozhodcem

Pro následující výklad zhlédněte schéma na další straně.

*Ad 1* – Spor jde k rozhodci – jejich seznam vede ministerstvo práce a sociálních věcí (požadavky: bezúhonnost, vysokoškolák s odbornými osobními předpoklady; poté kandidát o tuto funkci absolvuje pohovor [„přijímačky“]; rozhodců je v seznamech t. č. asi 40, lidé tuto funkci příliš nechtějí dělat).

Rozhodcova **rozhodnutí jsou právně vykonatelná**. Je-li předmětem sporu uzavření kolektivní smlouvy, pak je rozhodcovo rozhodnutí konečné. Neplatí zde žádná procesní pravidla (ani analogie s občanským soudním řádem). Rozhodce **nemá žádné donucovací prostředky** (př. pokuta, příkaz k předvedení). Je vázán pouze návrhy účastníků. Protože platí, že **rozhodnutím rozhodce je kolektivní smlouva uzavřena**, vyvstává otázka, zda nejde o zásah do smluvní svobody (srov. spor o pracovní smlouvu – soud jen stanoví povinnost uzavřít smlouvu). Strany sporu nedisponují opravnými prostředky.

*Ad 2* – Když už byl spor postoupen rozhodci, nemůže dojít ke stávce. Kdy a jak je možno stávkovat? Kdy nelze stávkovat stanovuje zákon č. 2/1991 Sb.

**Stávkou** rozumíme **hromadné přerušování práce ze strany zaměstnanců, a to za účelem vyřešení kolektivního pracovního sporu**. Jiné stávky nejsou zákonně upraveny.

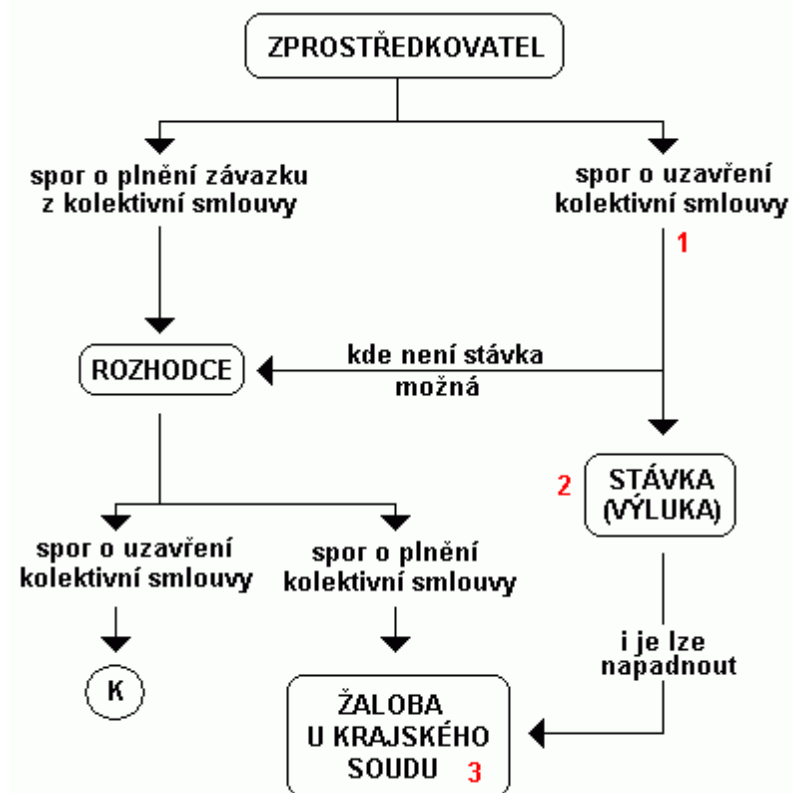
Některá důležitá fakta :

Stávku vyhláší odborový orgán jednající o uzavření kolektivní smlouvy; **stávkový výbor** stávku řídí.

Stávka se **vyhláší aspoň 3 dny předem**; zaměstnavateli předá seznam osob, které se hodlají stávky zúčastnit.

Pro vyhlášení stávky je zapotřebí **souhlas nadpoloviční většiny všech zaměstnanců**; je otázka – započítávají se do tohoto počtu i ženy na mateřské, muži ve výkonu vojenské služby, zaměstnanci s dohodou o pracovní činnosti... ?

Zaměstnavatel poskytuje stávkujícím **pracovní volno, avšak bez náhrady mzdy**; tento důsledek se dříve řešil vytvářením tzv. **stávkových fondů**, které měly stávkujícím zabezpečit



Tabulka 23.1: Řízení před rozhodcem – výklad k číslům 1 a 2, viz předchozí stranu

alespoň nutné životní minimum.

Pokud **soud rozhodne o nelegálnosti stávky**, jsou stávkující povinni stávku ukončit, jinak je zde možnost státního donucení, případně propuštění takovýchto zaměstnanců.

Je třeba odlišovat stávku od **obstrukce**; v případě obstrukce může jít např. o *pünktlich* dodržování (právních) předpisů.

V některých zemích lze stávkovat i individuálně (např. ve Španělsku).

O **stávkové pohotovosti** hovoříme tehdy, dávají-li zaměstnanci na jevo připravenost stávkovat.

(Možné) typy stávek: časově omezená – časově neomezená, solidární (za cizí zájmy se škodí vlastnímu zaměstnavateli) – k prosazení vlastních zájmů, řetězová (v pondělí stávkuje kuchyně, v úterý doprava, ve středu administrativa, ve čtvrtek vrátnice...), generální stávka (většinou stávkují všichni zaměstnanci).

**Výluka** představuje hromadné přerušení práce ze strany zaměstnavatele; v jiných případech než v zákoně předvídaných se nepřipouští. Doc. Galvas: „co to platí, k žádné výluce nedošlo a zřejmě nedojde“. Za výluku náleží polovina průměrné mzdy – co by mohlo zaměstnavatele přinutit, aby zahájil výluku?

*Ad 3* – Založeno na kasačním principu; *à la* správní soudnictví – soud vysloví závazný právní názor.

A to byl poslední zápis z přednášky z pracovního práva. Jak stálo v závěru učebnice

němčiny pro právníky :

MNOHO ŠTĚSTÍ U ZKOUŠKY !