

Úvod do právní teorie a praxe pracovní právo

Marie Sciskalová



prostor pro doplňující informace, poznámky

Pracovní právo je soubor právních norem upravujících pracovní vztahy, kde je realizováno právo občanů na práci:

- mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při realizaci smluvního výkonu práce za úplatu (mzda, plat, odměna);
- související a doplňující, na nichž jsou účastny jako jejich subjekty odborové organizace, rady zaměstnanců, úřady práce



Pracovní právo **neupravuje**

vztahy týkající se práce,
kdy vlastník výrobních prostředků:

- pracuje pouze sám na sebe a nikoho nezaměstnává;
- pracuje pouze pro své potěšení (hobby).

Funkce pracovního práva

- **ochranná**

- **organizační**

- **výchovná**



Ochranná funkce

je nejdůležitější,

chrání zájmy zaměstnance, jako strany z ekonomického hlediska slabší:

- **ochrana života a zdraví před nepříznivými vlivy práce a pracovního prostředí**
- **ochrana zájmu na zachování určité sociální úrovně.**

Organizační funkce

Dává zaměstnavateli možnost
organizovat, řídit práci
zaměstnanců, vytvářet podmínky, za nichž
se uskutečňuje pracovní proces.

Funkce stanoví pravidla, za nichž má
fungovat trh práce,

vymezuje míru práce odměny za práci.



motivuje zaměstnance k řádné a pečlivé práci, což se projevuje ve dvou přístupech:

- **pozitivní** – odměňování dobré práce podle jejího přínosu k plnění cíle zaměstnavatele, nejdůležitější roli sehrává institut mzdy nebo platu
- **negativní** – systém sankcí, které mají odradit zaměstnance od porušování právních povinností; dnes již systém represí neexistuje, nalezneme jej jen v podobě výpovědi



Prameny pracovního práva

- Listina základních práv a svobod (LZPS)
- Občanský zákoník, zákoník práce

- Interní normativní akty (pracovní řád),
- Individuální normativní akty (**pracovní smlouva**).

- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- Evropská sociální charta Rady Evropy



Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění

Část	Upravuje	-
První	Všeobecná ustanovení	1 - 29
Druhá	Pracovní poměr	30 - 73
Třetí	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	74 - 77
Čtvrtá	Pracovní doba a doba odpočinku	78 - 100
Pátá	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	101 - 108
Šestá	Odměňování za práci , odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu	109 - 150
Sedmá	Náhrady výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce	151 - 190



prostor pro doplňující informace, poznámky

Vybrané kapitoly z práva

Část	Upravuje	-
Osmá	Překážky v práci	191 - 210
Devátá	Dovolená	211 - 223
Desátá	Péče o zaměstnance	224 - 247
Jedenáctá	Náhrada škody	248 - 275
Dvanáctá	Informování, projednání v pracovním vztahu a oprávnění odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	276 - 299
Třináctá	Společná ustanovení	300 - 363
Čtrnáctá	Přechodná a závěrečná ustanovení	364 - 396



prostor pro doplňující informace, poznámky

Některé ze zásad pracovněprávních vztahů

mohou vzniknout **jen se souhlasem (z vůle)** fyzické osoby a zaměstnavatele.

Zaměstnavatel mj. má povinnost:

- zajistit **rovné zacházení** se zaměstnanci a dodržovat zákaz diskriminace zaměstnanců,
- dodržovat zásadu poskytování **stejně mzdy nebo platu**
- poskytovat zaměstnanci **informace o pracovněprávních vztazích** a zajišťovat projednání s ním,



Zaměstnavatel nesmí mj.

- **přenášet riziko** z výkonu závislé práce na zaměstnance,
- požadovat ani sjednat **zajištění závazku** v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu,

○



Zaměstnanec má právo na přidělování práce

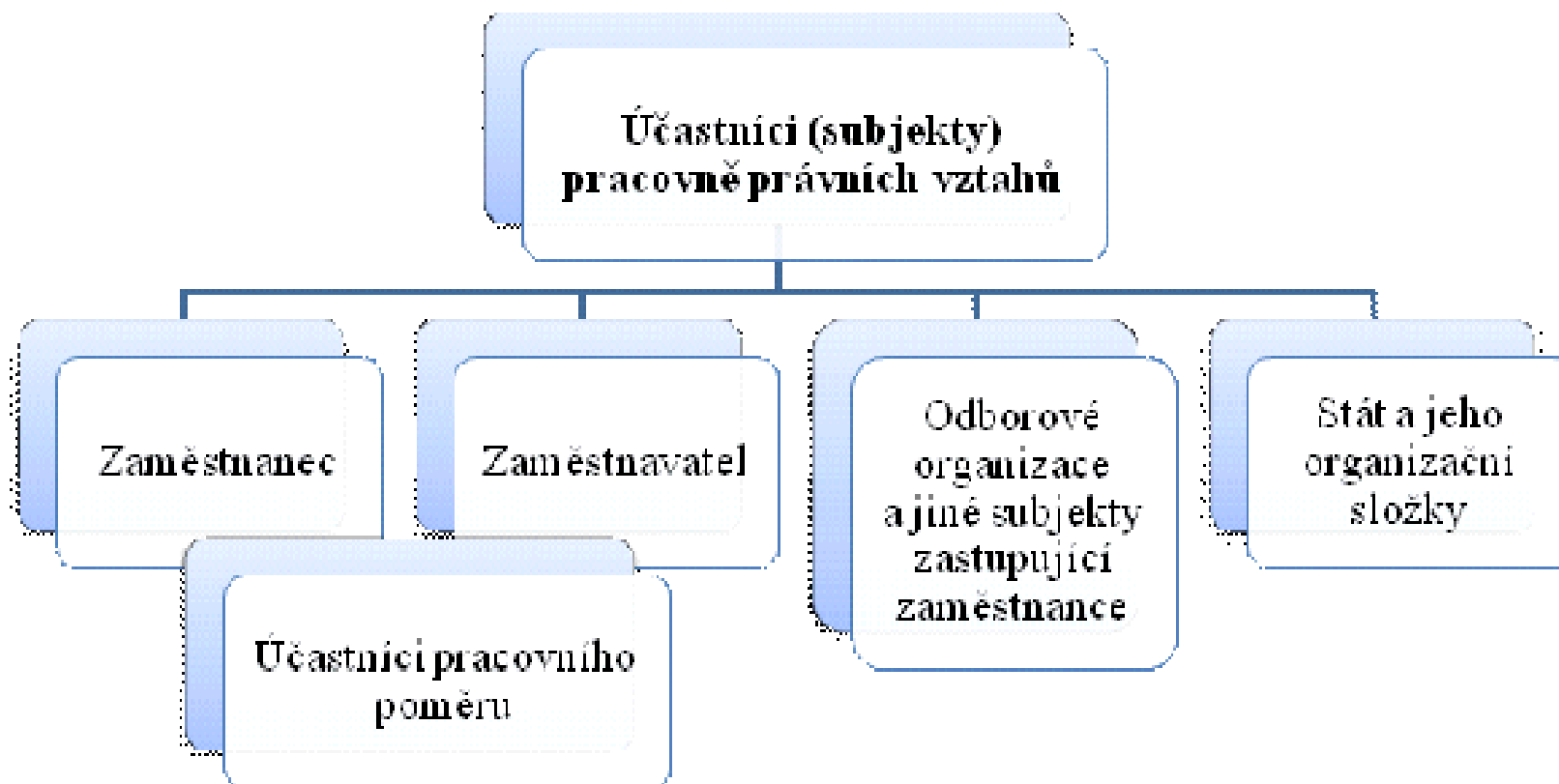
je povinen **pečovat o vytváření a rozvíjení
pracovněprávních**

Zaměstnavatel nesmí zaměstnance postihovat
že se zákonným způsobem **domáhá svých práv**

Je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost
s **odborovou organizací, radou zaměstnanců nebo
zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany při práci**
stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností
vyplývajících z pracovněprávních vztahů.



Účastníci pracovněprávních vztahů



prostor pro doplňující informace, poznámky

Zaměstnanec - způsobilost

- způsobilost **mít** v pracovněprávních **vztazích práva a brát na sebe povinnosti**,
- **způsobilost k právnímu jednání**, tj. způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a povinností.

Vzniká u fyzické osoby, která:

- **dovršila 18 let věku**
- **dosáhla 15 let věku,**
- **ukončila povinnou školní docházku, nestanoví-li zákon jinak.**



Zaměstnavatel

- a) způsobilá fyzická osoba
- b) fyzická osoba podnikající
- c) právnická osoba.

Právnická osoba může jednat:

osobně – jednání jejich *statutárních orgánů*, jsou uvedeni ve společenské smlouvě, zakládací listinou (zřizovací listinou) nebo zákonem.

v zastoupení zákonným zástupcem – jednají i jiní její zaměstnanci nebo členové (např. členové družstva):

- vnitřním předpisem právnické osoby nebo
- je to vzhledem k jejich zařazení obvyklé.



Odborové organizace a další subjekty jednající za zaměstnance

Působnosti odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP) je v souladu s čl. 27 LZPS.

Vznikají dobrovolně, zaměstnancům náleží právo sdružovat se s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.

Na rozdíl od odborových organizací nemají rady zaměstnanců ani zástupci pro BOZP způsobilost k právním úkonům.



Odborové organizace

Právo účasti odborů vyplývá ze zákoníku práce a zákona o kolektivním vyjednávání.

ZP vymezuje působnost odborových organizací :

- účast v pracovněprávních vztazích,
- účast v kolektivním vyjednávání,
- fond kulturních a sociálních potřeb,
- v jednání za zaměstnance a informování,
- kontrola v pracovněprávních vztazích.



Některé ze státní orgánů:

- **Ministerstvo práce a sociálních věcí a další ústřední správní úřady,**
- **Úřad práce ČR,**
- **Státní úřad inspekce práce (SÚIP) se sídlem v Opavě s 8 Oblastními inspektoráty práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce)**



Hlavní oblasti kontrolní činnosti SÚIP (ukládají pokuty za přestupky)

- součinnost zaměstnavatele s orgány jednajícími za zaměstnance,
- rovné zacházení,
- pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- odměňování zaměstnanců, pracovní doba a dovolená,
- zvláštní pracovní podmínky některých skupin zaměstnanců,
- bezpečnost práce.



Hlavní oblasti kontrolní činnosti Úřadu práce České republiky:

- dodržování zákazu diskriminace a povinnosti rovného zacházení při vzniku PPV,
- oprávněnost zprostředkování zaměstnání,
- nelegální výkon práce,
- plnění povinného podílu zaměstnanců se zdravotním pojištěním,
- správnost postupů při ochraně mzdových nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Za zjištěné nedostatky je oprávněn ukládat pokuty za přestupky

prostor pro doplňující informace, poznámky



Informace v pracovněprávních vztazích

Právo zaměstnanců na informace a projednání

- je garantováno zaměstnancům v pracovním poměru a v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

uskutečňuje se prostřednictvím:

- odborových orgánů,
- rad zaměstnanců
- zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.



Odpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI PŘEDCHÁZENÍ ŠKODÁM

- *zajišťovat zaměstnancům pracovní podmínky, tak aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku,*
- *při zjištění závady učinit opatření k jejímu odstranění,*
- *soustavná kontrola.*

K ochraně svého majetku jsou **zaměstnavatelé oprávněni provádět v nezbytném rozsahu kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popř. i prohlídky zaměstnanců, které smí provádět pouze osoba stejného pohlaví.**



POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ PŘI PŘEDCHÁZENÍ ŠKODÁM

- *počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku ani k bezdůvodnému obohacování,*
- *upozornit vedoucí zaměstnance na hrozící škodu, oznámit svému nadřízenému závadu v pracovních podmínkách,*
- *zakročit pokud je k odvrácení hrozící škody neodkladně třeba zákroku.*

Tuto povinnost nelze uplatnit, pokud zaměstnanci v zákroku brání důležitá okolnost nebo vážné nebezpečí, ostatním zaměstnancům, (116 občanského zákoníku).



Pojem a funkce odpovědnosti za škodu

Pracovněprávní odpovědností za škodu rozumíme

**„povinnost zaměstnance nebo zaměstnavatele
nahradit újmu na majetku (škodu),
která vznikla druhému účastníkovi pracovněprávního
vztahu“.**

Podmínky a rozsah úhrady vymezuje zákoník práce.



Funkce odpovědnosti za škodu

- preventivní,
- reparační,
- satisfakční,



Vznik odpovědnosti za škodu

Pracovněprávní odpovědnost za škodu zpravidla vzniká:

při plnění pracovních úkolů, v přímé souvislosti s ním.

**rovnováha subjektivních práv a povinností.
Zajišťuje nezbytnou míru právní bezpečnosti**



PŘEDPOKLADY VZNIKU ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU

Prvky zaviněného porušení uložené povinnosti:

- **objekt** (jev, společenský vztah)
- **subjekt** (ten kdo porušil uloženou povinnost)
- **objektivní stránka** (vznik škody,protiprávní jednání, příčinná souvislost mezi vznikem škody a protiprávním jednáním,zavinění)
- **subjektivní stránka** (úmysl, nedbalost)



Vznik škody

- Škoda je ***majetková újma vyčíslitelná v penězích***, musí ji poškozený vždy ***prokázat*** (škoda věcná).
- **Skutečná škoda** představuje *to, oč se majetek poškozeného skutečně zmenšil.*



Odpořvednost za škodu

- **Zaměstnanee**

- Obecná odpořvednost
- Odpořvednost za nesplnění povinnosti k odvráeení škody
- Odpořvednost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat
- Odpořvednost za ztrátu svěřených předmětů

- **Zaměstnavatele**

- Obecná odpořvednost
- Odpořvednost při odvráeení škody
- Odpořvednost na odložených věcech



Odpovědnost zaměstnance za škodu

je vždy odpovědností subjektivní, tj. za *zaviněné* porušení povinností.

K jejímu vzniku se vyžaduje i tzv. deliktní způsobilost zaměstnance,

tj. způsobilost zaměstnance nést odpovědnost za následky vlastního protiprávního jednání nebo též o způsobilost k protiprávnímu jednání.



- Deliktní způsobilost *vzniká spolu se vznikem pracovněprávní způsobilosti* k právním úkonům, pouze odpovědnost za *schodek* může vzniknout až po dovršení *18 let věku*.
- Zaměstnanec, je-li stížen duševní poruchou nese odpovědnost tehdy, je- li *schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky*.

To neplatí, když se zaměstnanec do stavu, kdy není schopen ovládnout své jednání či posoudit jeho následky **dostal vlastní vinou.**



Zaměstnanec výjimečně neodpovídá za škodu, kterou způsobil:

- nemá- li deliktní způsobilost,
- za škodu způsobenou při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, **jestliže tento stav úmyslně sám nevyvolal a počínal- li si způsobem přiměřeným okolnostem,**



Snížit náhradu škody zaměstnanci může k jeho návrhu pouze **soud**, a to:

- přiměřeně pod uvedené hranice,
- zvláště zřetelehodných důvodů.



Dohoda o odpovědnosti

dvoustranné nebo vícestranné jednání, které vyžaduje :

- písemnou formu pod hrozbou neplatnosti,**
- zaměstnanec musí v den podpisu dohody dosáhnout 18 let,**
- pracovněprávní způsobilost.**

Z textu dohody musí vyplývat:

- pracovní zařazení (funkce) zaměstnance,**
- za jaké hodnoty zaměstnanec přebírá odpovědnost,**
- na kterém pracovišti zaměstnanec přebírá odpovědnost.**



Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Oproti odpovědnosti zaměstnance má **zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích vždy odpovědnost objektivní, tj. bez ohledu na zavinění.**

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu:

- která mu vznikla **při plnění pracovních úkolů** nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům,
- kterou mu **způsobili zaměstnanci** porušením pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem



Zaměstnavatel neodpovídá zaměstnanci za škodu:

- **na dopravním prostředku** (vlastním nebo jiné osoby), kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, **bez jeho souhlasu**.

Ke vzniku odpovědnosti zaměstnavatele tak nestačí jeho vědomost o použití vozidla,

- která vznikne na **nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance** potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu.



Odpovědnost při odvrácení škody

zvláštní odpovědnost za škodu, ze které vyplývá pro zaměstnavatele povinnost hradit:

- **skutečnou škodu**, kterou zaměstnanec při odvrácení škody utrpěl,
- účelně vynaložené náklady, které zaměstnanci v souvislosti s odvrácením škody hrozící zaměstnavateli vznikly.

Podmínkou vzniku odpovědnosti je, že zaměstnanec:

- nebezpečí sám úmyslně nevyvolal,
- si počínal způsobem přiměřeným okolnostem.



Odpovědnost za škodu na odložených věcech

Nezbytným předpokladem této zvláštní odpovědnosti je, že se jedná o věci, které se **obvykle** nosí do práce a zaměstnanec tyto věci odložil:

- při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle odkládají.



Rozsah náhrady škody hrazené zaměstnavatelem:

- za běžné věci, které zaměstnanec nosí do práce a za něž zaměstnavatel odpovídá – v **plné výši (100 %)**
- za věci, které se do práce obvykle nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy – do **částky 10 000 Kč**
- škoda na věcech byla způsobena jiným zaměstnancem – v **plné výši (100 %)**
- zaměstnavatel převzal věci do zvláštní úschovy – v **plné výši (100 %)**;



Odpovědnost zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou pracovním úrazem vzniká **za stejných podmínek** jako u odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci,

tj. tehdy, jestliže vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.



plněním pracovních úkolů rozumíme:

- výkon pracovních povinností,
- jinou činnost vykonávanou na příkaz zaměstnavatele,

- pracovní cesta,
- potřebná k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení

- dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem.



Objektivní odpovědnost zaměstnavatele

Předpokladem odpovědnosti za škodu vzniklou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je

- **škoda vzniklá při nebo pro plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním,**
- **škoda na straně zaměstnance, popřípadě jeho pozůstalých,**
- **objektivní skutečnost (událost),**
- **příčinná souvislost mezi objektivní skutečností (událostí) a škodou.**



Zaměstnavatel se zcela zproští odpovědnosti prokáže- -li, že **jedinou příčinou** škody bylo, že **postižený zaměstnanec**:

- **svým zaviněním porušil** právní předpisy nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány,
- **si škodu přivodil svou opilostí** nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit

