

Západočeská univerzita v Plzni

Právnická fakulta

**Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení**

Diplomová práce

Závislá práce a pracovněprávní vztahy

Aneta Binderová

Plzeň

2013

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: Závislá práce a pracovněprávní vztahy zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.“

V Plzni dne _____

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za velmi milý a ochotný přístup, cenné připomínky a odborné rady, díky kterým jsem mohla tuto diplomovou práci vypracovat.

Seznam použitých zkratk:

ZPr	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZoZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZoKV	zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
ObčZ	zákon č. 40/1964, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ObchZ	zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
TZ	zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
SŘ	zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
ZoIP	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
SlužZ	zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů
Ústava ČR	zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
LPSZ	usnesení ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
MajČR	zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů
ABGB	všeobecný občanský zákoník vyhlášený patentem ze dne 1. 6. 1811, č. 946 Z. S.
ESD	Evropský soudní dvůr
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚS	Ústavní soud České republiky
Nález ÚS	nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaný ve Sbírce listin a účinný pod č. 118/2006 Sb., ode dne 14. dubna 2008
NOZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Obsah

ÚVOD	7
1. ZÁVISLÁ PRÁCE, JEJÍ CHARAKTERISTIKA A JEJÍ VÝZNAM PRO VYMEZENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA	9
1.1. Pracovní právo a postavení pracovního práva v systému práva	9
1.1.1. Pojem pracovního práva	9
1.1.2. Postavení pracovního práva v systému práva	9
1.1.3. Systém pracovního práva	10
1.2. Závislá práce	11
1.3. Výkon závislé práce	15
2. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY, OBČANSKOPRÁVNÍ VZTAHY A JEJICH ODLIŠNOSTI.....	17
2.1. Pracovní právo v kontextu práva občanského	17
2.1.1. Historický exkurz.....	17
2.1.2. Pracovní právo v České republice po roce 1965.....	19
2.1.3. Vývoj od přijetí zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce	19
2.1.4. Koncepční novela zákoníku práce	22
2.2. Pracovněprávní vztahy	22
2.3. Občanskoprávní vztahy	23
2.4. Odlišnosti.....	25
2.4.1. Omezení smluvní svobody.....	25
2.4.2. Odlišnosti pracovních smluv od smluv občanskoprávních	26
3. DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ.....	29
3.1. Individuální pracovněprávní vztahy	29
3.1.1. Objekt	29
3.1.2. Subjekt	31
3.1.2.1. Zaměstnanec	32
3.1.2.2. Zaměstnavatel.....	33
3.1.3. Obsah	36
3.2. Pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	36
3.2.1. Pracovní poměr	36
3.2.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	39
3.2.2.1. Dohoda o pracovní činnosti.....	40
3.2.2.2. Dohoda o provedení práce.....	40
3.2.3. Služební poměr	41
3.3. Kolektivní pracovněprávní vztahy	41

3.3.1.	Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů	43
3.3.1.1.	Stát.....	43
3.3.1.2.	Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace	44
3.3.1.3.	Odbory.....	44
3.3.1.4.	Rada zaměstnanců	46
3.3.1.5.	Zástupce pro BOZP.....	47
3.3.1.6.	Evropská rada zaměstnanců	47
3.3.2.	Formy kolektivních pracovněprávních vztahů.....	49
3.3.2.1.	Právo na informace.....	50
3.3.2.2.	Právo na projednání.....	52
3.3.2.3.	Právo na spolurozhodování (jednání v dohodě)	52
3.3.2.4.	Právo rozhodování.....	53
3.3.2.5.	Právo kontroly.....	53
3.3.2.6.	Právo účasti na legislativním procesu	54
3.3.2.7.	Právo kolektivního vyjednávání	55
4.	ŠVARCSYSTÉM A JINÉ FORMY NELEGÁLNÍ PRÁCE.....	56
4.1.	Švarcsystém – pojem, vývoj.....	56
4.2.	Právní rizika švarcsystému.....	59
4.3.	Kontrola inspektorátu práce	59
4.4.	Správní řízení.....	61
5.	SROVNÁNÍ STÁVAJÍCÍ A DŘÍVĚJŠÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ.....	64
5.1.	Historický exkurz do vývoje pracovního práva	64
5.1.1.	Pracovní právo do roku 1948.....	64
5.1.2.	Pracovní právo v letech 1948 – 1989.....	65
5.1.3.	Pracovní právo po roce 1989	66
5.2.	Porovnání právní úpravy pracovněprávních vztahů v průběhu 20. století.....	68
6.	ÚVAHY DE LEGE FERENDA	70
	ZÁVĚR.....	72
	RESUMÉ.....	74
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	75

Úvod

Tématem mé diplomové práce je závislá práce a pracovněprávní vztahy. Vymezením tohoto základního pojmu pracovního práva došlo v pracovním právu v posledních letech k podstatným změnám. Tyto vyvolaly širokou diskuzi mezi odbornou i laickou veřejností, proto jsem se rozhodla zabývat se právě tímto tématem.

Ráda bych si v této práci položila otázku, jakým způsobem upravuje výchozí princip závislé práce pracovní právo jako celek a současně, co znamená vymezení legální definice závislé práce pro pozitivní právní úpravu a co pro negativní právní úpravu, a to pro vymezení nelegální práce dle zákona o zaměstnanosti.

Druhým cílem mé práce je představit pojem zvlášť závislé práce a zvlášť pracovněprávních vztahů, přičemž jeden na druhý (svým způsobem) navazují a v účinné právní úpravě, se jeden bez druhého neobejdou.

Práce je rozdělena do šesti kapitol. Každá kapitola se zabývá pojmem blízkým pojmu závislé práce nebo pracovněprávních vztahů, a to současně s porovnáním jiného právního odvětví a vztazích v něm vznikajícím.

V první kapitole představím předmět pracovního práva jako takový, osvětlím jeho zařazení do právního řádu a jeho systém. Současně se v této kapitole zabývám pojmem závislé práce, její charakteristikou a jejím významem.

Jelikož jsou pracovněprávní vztahy zvláštním druhem právních vztahů, rozhodla jsem se je porovnat s hlavními soukromoprávními vztahy, a to s občanskoprávními v druhé kapitole.

Třetí a nejobsáhlejší kapitola přináší výklad k výkonu závislé práce, jímž jsou pracovněprávní vztahy. Závislá práce je konána převážně v individuálních pracovněprávních vztazích, a to v základních pracovněprávních vztazích, jimiž jsou pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro komplexní pochopení systému pracovního práva jsem se rozhodla rovněž představit kolektivní pracovněprávní vztahy.

Na legální definici závislé práce, jak je rozvedena v první kapitole, navazuje legální definice nelegální práce podle zákona o zaměstnanosti a na ni reagují rovněž sankce z porušení právních povinností. Proto bych zde ráda představila pojem nelegální práce, švarcsystému a jiné formy nelegální práce.

Pro objasnění potřeby změn v pracovním právu, k nimž došlo poslední novelizací zákoníku práce, si dovoluji nastínit v této práci rovněž historický vývoj pracovního práva a na závěr páté kapitoly sepsat krátkou komparaci pracovního práva před přijetím zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a po něm.

V šesté kapitole jsem si vyhradila prostor pro vlastní úvahy, v čem spatřuji budoucnost pracovního práva a jaká stanoviska ke kterému tématu zaujímám.

V této práci budu vycházet nejen z aktuálního znění konkrétních ustanovení zákoníku práce a jiných právních předpisů týkajících se závislé práce a pracovněprávních vztahů, ale jejich výklad provedu pomocí využití důvodových zpráv k návrhům změn, judikatury, komentářů a článků z odborných časopisů z příslušných období.

V neposlední řadě využiji i zdroje internetové, které pomohou dokreslit představu o některých skutečnostech a také v některých případech nahradí zdroje knižní či časopisecké.

Při zpracování práce použiji metodu analýzy, popisu, právní interpretace, komparace a také kompilace.

1. Závislá práce, její charakteristika a její význam pro vymezení pracovního práva

1.1. Pracovní právo a postavení pracovního práva v systému práva

1.1.1. Pojem pracovního práva

Pracovní právo je soubor právních norem, upravujících společenské vztahy vznikající mezi subjekty pracovního práva při výkonu závislé práce. Vznik pracovního práva lze přičítat zejména potřebě chránit stranu zaměstnance, který by ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli, stál na méně výhodné straně vztahu. Proto je ochranná funkce pracovního práva považována za nejdůležitější funkci pracovního práva. Pracovní právo vytváří, konkretizuje a rozvádí právní záruky realizace základních sociálních práv občanů, tj. např. práva na zaměstnání, na odměnu za práci, na odpočinek po práci, na ochranu a bezpečnost při práci atp. Protože pracovní právo reguluje chování zaměstnavatelů a zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, má částečně i funkci hospodářsko-organizátorskou.¹ Poskytuje rovněž zaměstnavatelům nástroje pro řízení podniku a jednotlivých zaměstnanců a jejich kolektivů. Dále vytváří podmínky i pro účast zaměstnanců a jejich organizací a orgánů na řízení podniků.²

1.1.2. Postavení pracovního práva v systému práva

Pracovní právo je v České republice považováno za samostatné právní odvětví. I když je pracovní právo samostatné právní odvětví, tvoří určitý subsystém a společně s dalšími subsystémy vytváří právní řád. Stejně jako ostatní právní odvětví má pracovní právo především vazbu na právo ústavní. Současně je pracovní právo jedním z nejdůležitějších nástrojů obsahujících záruky realizace základních sociálních práv zakotvených v usnesení ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále „LPZS“), a to zejména v člancích č. 26 až 29: (i) práva na práci a na svobodnou volbu povolání; (ii) práva svobodně se sdružovat s jinými k ochraně svých

¹ Kalenská M.: *K vývoji pracovního práva*. Aplikované právo 1/2006, str. 5, dostupné z www.aplikovanepravo.cz

² Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 4

hospodářských a sociálních zájmů; (iii) práva na spravedlivou odměnu a na uspokojivé pracovní podmínky; (iv) práva žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky a v čl. 32 odst. 2 práva těhotných žen na ochranu v pracovněprávních vztazích.³

1.1.3. Systém pracovního práva

Systémem pracovního práva rozumíme jeho vnitřní uspořádání a členění na jednotlivé instituty. Obecně je na základě poznatků vědy pracovního práva přijímáno rozdělení na: (i) obecnou část, která vyjadřuje základní teoretická východiska pracovního práva. Patří sem zejména pojem a předmět pracovního práva, funkce a základní zásady pracovního práva, prameny pracovního práva a jejich působnost, pracovněprávní vztahy a jejich prvky; a (ii) zvláštní část, která zahrnuje jednotlivé instituty pracovního práva, jako jsou vznik, změna a zánik pracovněprávních vztahů, pracovní doba a doby odpočinku, odměňování, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní podmínky, odpovědnost v pracovním právu, ale také aktivní a pasivní nástroje zaměstnanosti, sociální dialog a kolektivní pracovní spory.⁴

Druhá možnost systematizace pracovního práva je jeho vnitřní členění na individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úpravu zaměstnanosti.

Individuální pracovní právo (jako bude blíže specifikováno níže) je zpravidla chápáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby občana užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická či fyzická osoba. Jedná se tedy o právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Těžiště úpravy je v zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále „ZPr“).

Kolektivní pracovní právo je část pracovního práva, která se v řadě případů prolíná s individuálním pracovním právem a doplňuje ho. Kolektivní pracovněprávní vztahy zahrnují právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců (především odborové organizace a rady zaměstnanců), a zaměstnavateli, resp. jejich sdruženími. Součástí kolektivního pracovního

³ Galvas M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 17

⁴ Galvas M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 16

práva je však též soubor norem, které jsou výsledkem smluvněprávních jednání uvedených subjektů kolektivních právních vztahů (především normativní část kolektivních smluv). Právní úpravu kolektivních pracovněprávních vztahů nalezneme jednak přímo v ZPr, který upravuje především jejich hmotněprávní stránku, a jednak v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále „ZoKV“), který upravuje především procesněprávní stránku těchto vztahů a současně stanoví subsidiární použití ZPr.

Pokud bych chtěla přiblížit právní úpravu třetí části, a to oblast zaměstnanosti, lze říci, že se jedná o regulaci vztahů, které vznikají při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací podle již shora uvedeného čl. 26 LZPS, taktéž dle § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále „ZoZ“), kdy *„Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti“*. Uvedené vztahy vznikají zejména mezi občany a příslušnými státními orgány, mezi zaměstnavateli a státními orgány a také mezi občany a zaměstnavateli. Tyto vztahy nejsou upraveny ZPr, ale právě ZoZ.

1.2. Závislá práce

Předmětem pracovního práva jsou společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Pro občana představuje závislá práce především zdroj příjmu pro uspokojování vlastních potřeb a potřeb rodinných příslušníků.

Pojem závislé práce jako takový se v pracovněprávní úpravě objevil s účinností ZPr dne 1. 1. 2007. Závislá práce byla vymezena v ustanoveních § 2 a § 3, kdy v § 2 odst. 4 a 5 byla definována:

„(4) Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

(5) Za závislou práci podle odstavce 4 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce

k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen „uživatel“) a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“⁵

Výkon závislé práce pak upravovalo ustanovení § 3 ZPr, kdy *„Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle tohoto zákona, není-li upravena zvláštními právními předpisy². Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“⁶*

Definici, jak ji známe nyní, přinesla novela ZPr publikovaná pod č. 365/2011 Sb., (dále „koncepční novela ZPr“), účinná od 1. ledna 2012. Legální definice závislé práce tedy v § 2 ZPr zní:

„(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“

K úpravě definice došlo zejména proto, aby i nadále nedocházelo k obcházení ZPr a současně byl vytvořen nástroj, jenž podporuje zákonný výkon práce, k němuž opakem je výkon tzv. nelegální práce, jenž je definován v ZoZ. Pokud je práce, která splňuje znaky závislé práce – a zde se názory odborníků liší v tom, zda musí být podmínky závislé práce splněny kumulativně, či zda stačí, pokud daná práce vykazuje i pouze jeden znak definice závislé práce, a to zejména pokud vykazuje znaky práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Závislá práce, jež je vykonávána mimo pracovněprávní vztah, je považována za nelegální práce a vede k tzv. švarcsystému, praktice zavedené v 90. letech 20. století, která je založena

⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2011

⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2011

na zaměstnávání osob samostatně výdělečně činných vlastních živnostenských oprávnění. K této problematice více v bodu 4 této práce.

„Za závislou práci je rovněž považována agenturní práce, kdy je zaměstnavatelem na základě povolení podle § 58 až 66 ZoZ agentura práce a ta dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Přidělení upravuje ZPr v ustanoveních §§ 307a až 309 a je možné pouze na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, uzavřené mezi agenturou práce a zaměstnancem, a poté na základě písemného pokynu, kdy se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele – uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat dle pokynů uživatele.“⁷ To, že se agenturní zaměstnávání liší v mnohém od klasického pojetí zaměstnávání je zohledněno právě v ustanovení § 307a ZPr, kdy výkon práce, který by nemusel naplňovat všechny znaky závislé práce, je ale za výkon závislé práce považován.

„Závislá práce může být upravena rovněž jinými zvláštními právními předpisy (například zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů). Společným charakteristickým rysem závislé práce je – zjednodušeně řečeno – její výkon na základě pokynů zaměstnavatele, kdy tento práci přiděluje, řídí, kontroluje a vytváří pracovní podmínky. „Uvádí-li ZoZ ve svých ustanoveních, že kromě pracovněprávního vztahu může být práce vykonávána i na základě „jiné smlouvy“, míní se tím výkon práce například na základě smlouvy v režimu autorského zákona, na základě smlouvy o dílo podle živnostenského nebo obchodního zákoníku apod. Smluvní vztah, na jehož základě k výkonu práce dochází, je proto třeba příslušným způsobem formálně opravit a příslušným kontrolním orgánům osvědčit.“⁸

⁷ Steinichová L. a kol., *Zákon o zaměstnanosti*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2010, bod 14

⁸ Steinichová L. a kol., *Zákon o zaměstnanosti*. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2010, bod 14.

V souvislosti s vymezení předmětu pracovního práva je třeba si uvědomit, že předmětem úpravy je závislá práce jako činnost, jako proces, nikoliv jako výsledek lidské činnosti. Po účinnosti koncepční novely ZPr jsou tedy znaky závislé práce rozděleny v § 2 do dvou odstavců. Nejdříve je v odstavci 1 vymezen pojem závislé práce, a v odstavci 2 jsou pak doplněny další znaky závislé práce.

Znaky závislé práce jsou dle ustanovení § 2 odst. 1 ZPr účinného od 1. 1. 2012 tedy následující:

- práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- práce jménem zaměstnavatele,
- práce podle pokynů zaměstnavatele a,
- osobní výkon práce zaměstnancem.

Koncepční novela ZPr odlišuje od těchto znaků důsledky závislé práce, jimiž (podle § 2 odst. 2 ZPr) budou:

- práce za mzdu, plat (v pracovním poměru) nebo odměnu (u dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti),
- práce na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost,
- konaná v pracovní době a
- na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Základní znakem závislé práce, který ji rovněž odlišuje od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů, je tedy, jak již bylo shora uvedeno, závislost a nesamostatnost této práce. Uvedený znak je vyjádřen tak, že zaměstnavatel vystupuje jako řídicí subjekt a zaměstnanec je subjektem podřízeným (řízeným). Tento znak může být podle druhu práce velmi proměnlivý, a to zejména s ohledem na míru nutnosti jeho dodržování, kdy např. vědeckému pracovníku může být poskytnuta větší volnost, naopak ve výrobě se těžko bude pracovník odchýlovat od pokynů zaměstnavatele. Závislost a nesamostatnost práce jsou vyjádřeny i dalšími znaky závislé práce, že zaměstnanec koná práci jménem zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele. Poslední uvedený znak lze rovněž pojmout v mnoha případech v současné době volněji, např. pokud je zaměstnanci povoleno pracovat v určitých dnech z domova (tzv. homeworking) apod. Tato volnost je dána přímo ze zákona, kdy ZPr uvádí v poslední části odstavce 2 u výkonu práce „závislá práce musí být vykonávána... na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě jiném dohodnutém místě“.

Za velmi důležitý znak je dle mého názoru považován osobní výkon práce. Zaměstnanec se při výkonu práce zásadně nemůže nechat zastoupit, své povinnosti nemůže převést na jiný subjekt.

Za výkon práce přísluší zaměstnanci mzda, plat či odměna. Na tento, a všechny prozatím mnou uvedené znaky závislé práce, navazuje povinnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat, přičemž tuto povinnost je možné nalézt v ustanovení § 38 odst. 1 ZPr, kdy

„(1) Od vzniku pracovního poměru je a) zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem“.

Zaměstnanec se nesmí svého práva na mzdu, plat či odměnu vzdát dle jednoho ze tří zákazových ustanovení ZPr, jímž je zde § 346c ZPr, jenž zní *„Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.“* Právní úkon, kterým by zaměstnanec zprostil zaměstnavatele této povinnosti, by byl absolutně neplatný podle § 19 písm. d) ZPr.

1.3. Výkon závislé práce

Na legální definici závislé práce v § 2 ZPr navazuje ustanovení § 3 ZPr, které tuto definici provádí, a to vymezením druhů právních vztahů, ve kterých může být závislá práce vykonávána. Závislá práce může být výlučně vykonávána v základním pracovněprávním vztahu podle ZPr, pokud není upravena zvláštními předpisy. Zde zákonodárce bere v potaz pracovněprávní vztahy vzniklé např. na základě zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon) (dále „SlužZ“), kdy služební poměr státních zaměstnanců podle tohoto předpisu je rovněž závislou prací.

Základními pracovněprávními vztahy dle ZPr jsou:

- pracovní poměr
- právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

„Závislá práce je vykonávána na základě celé řady zvláštních předpisů. Zákoník práce obsahoval před koncepční novelou ZPr v ustanovení § 5 odst. 4 a 5 taxativní výčet pracovněprávních vztahů, na které se ZPr aplikoval. ZPr se na tyto pracovněprávní vztahy aplikoval jednak na principu subsidiarity, tj. vždy pokud zvláštní předpis nestanovil jinak. Naproti tomu se na některé pracovněprávní vztahy ZPr vztahoval na principu delegace, jen pokud to výslovně stanovil nebo pokud to stanovily samy tyto zvláštní předpisy. I v celé řadě těchto případů však platilo, že předpisy, na něž ZPr odkazoval, subsidiaritu ZPr zakládaly. Koncepční novela ZPr § 5 odst. 4 a 5 zrušila.

Dosavadní právní úprava vycházela z toho, že ZPr měl zabezpečovat v zásadě jednotnou úpravu pracovněprávních vztahů s tím, že odchylky od ní, které ZPr umožňuje, měly být presumovány ve vztahu k jiným (zvláštním) zákonům.

Napříště si ZPr nechce osvojit úlohu komplexního pracovněprávního zákona, ale úlohu zákona základního. Problémem se zdálo být, že dosavadní taxativní výčet se nejevil účelný v tom, že v průběhu legislativního procesu se nedařilo vždy postihnout příslušné odchylky od ZPr provedené v jiných zákonech a ZPr se za platným a účinným právním stavem opožďoval. Navíc tak muselo docházet k častým novelizacím zákoníku práce pouze z tohoto důvodu.“⁹

⁹ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 40

2. Pracovněprávní vztahy, občanskoprávní vztahy a jejich odlišnosti

2.1. Pracovní právo v kontextu práva občanského

2.1.1. Historický exkurz

I když je pracovní právo považováno za samostatné soukromoprávní odvětví, nelze mu upřít, že vzniklo z práva občanského, ve kterém bylo postupně zdokonalováno a posléze z něj vyčleněno v polovině minulého století.

Pracovní právo se vyvíjelo jako součást občanského práva, kdy teprve v 19. století začaly některé smluvní instituty vykazovat určitá specifika vyžadující odlišnou úpravu. Takto se začalo vydělovat nejen pracovní právo, ale například i obchodní právo či mezinárodní právo soukromé.

Nejdůležitější normou pracovních vztahů byl do roku 1965 všeobecný občanský zákoník vyhlášený patentem z 1. 6. 1811, č. 946 Z. S. (ABGB), který platil ve všech českých zemích. Zákon č. 11 Z. a n. ze dne 28. 10. 1918, o zřízení samostatného československého státu, známý jako tzv. recepční zákon, v čl. 2 stanovil, že veškeré dosavadní zemské a říšské zákony a nařízení zůstávají prozatím v platnosti. Součástí československého pracovního řádu se tak stal i občanský zákoník z roku 1811, který po vzniku samostatné republiky platil jako „československý obecný zákon občanský“. Vzhledem k tomu, že v českých zemích platit shora uvedený ABGB jako rakouský zákon a ve slovenských zemích platily zákony uherské, bylo třeba příslušná ustanovení ABGB přeložit do slovenštiny a posléze byl přijat zákon č. 244/1922 Sb., kterým se všeobecně upravují právní poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, ve znění pozdějších prepisů, jenž byl zrušen až přijetím nového zákona, a to zákoníku práce v roce 1965.

„Všeobecný občanský zákon upravoval ve svém původním znění v § 1151 a násl. ustanovení o smlouvě námezdní a navázal na tento typ smlouvy známý z římského práva jako *locatio conductio operarum*. V té době byly rozlišovány dva druhy pracovních smluv, a to smlouva služební (*locatio conductio operarum*) a smlouva o dílo (*locatio conductio operis*).“¹⁰

¹⁰ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 7

„Emancipace pracovního práva od občanského práva probíhala ve dvou rovinách, a to zhruba okolo poloviny 19. století. První spočívala v tzv. ochranném či sociálním zákonodárství, kdy stát začal svými legislativními akty omezovat smluvní svobodu nejen při uzavírání pracovní smlouvy, ale především v průběhu pracovního poměru. Smluvní svoboda byla omezována ve prospěch jedné smluvní strany, a to zaměstnance. Do oblasti pracovního práva, která byla do té doby výlučnou doménou soukromoprávní úpravy, začínají stále výrazněji zasahovat veřejnoprávní prvky.

Druhou oblastí, v níž probíhala emancipace pracovního práva, je oblast kolektivního vyjednávání a vznik kolektivního pracovního práva. Do dříve ryze individuální sféry, která je právě typickou pro oblast občanskoprávní, tak výrazně vtrhly kolektivistické prvky a v kolektivních smlouvách vzniká dokonce v kontinentálním právním systému nový pramen práva. V systému common law Velké Británie kolektivní smlouvy jdou vůbec mimo oblast práva a nejsou považovány za smlouvy právem regulované a právně závazné. Oblast pracovněprávní se tak ve Velké Británii nejen emancipuje od občanského práva, ale kolektivní smlouvy se dokonce v tomto právním systému emancipují od práva vůbec.“

„Jestliže tedy část pracovního práva, a to individuální pracovní právo, má kořeny v občanském, resp. již v římském právu, pak kolektivní pracovní právo takovou historickou vazbu nemá. Třetí část pracovního práva, a to oblast zaměstnanosti, jak již shora uvedeno, je pak i historicky úpravou veřejnoprávní.“¹¹

„Pracovní právo svým ochranným zákonodárstvím a omezením smluvní svobody ve prospěch zaměstnance zaměstnavatelům občas „překáží“. Opakovaně se na různých stupních historického vývoje a v různých zemích objevují snahy pracovní právo obejít nebo alespoň zčásti omezit jeho ochrannou funkci. Hledají se pracovněprávní vztahy, které by nebyly pod takovou ochranou, jako je běžný pracovní poměr, a tyto vztahy se označují jako „prekérní zaměstnání“. Tento problém se znovu a znovu nastoluje v dobách hospodářských stagnací či dokonce recesí a objevují se diskuse o krizi pracovního práva.“¹²

¹¹ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 7

¹² Bělina M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 8

2.1.2. Pracovní právo v České republice po roce 1965

V České republice je problém vztahu občanského a pracovního práva ještě citlivější vzhledem k historickému vývoji po roce 1948. Direktivně řízená ekonomika nepřipouštěla smluvní volnost ani nedávala prostor kolektivnímu vyjednávání. Navíc tehdejší ideologická koncepce vycházela z toho, že práce není zbožím, a tudíž pracovní činnost nemůže být upravována občanským právem. Důsledkem toho byly kodifikace ze šedesátých let a v rámci nich zákoník práce přijatý v roce 1965 – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále „původní ZPr“), který sice znamenal kodifikaci pracovněprávní úpravy, ale na druhou stranu přinesl naprosté odtržení pracovního práva od občanského práva, což bylo ale způsobeno ustanoveními ObčZ, ne zákoníku práce. Tento krajní extrém odtržení pracovního práva od občanského práva přitom nebyl proveden zdaleka ve všech bývalých východoevropských a středoevropských zemích. Kodifikace pracovního práva v té podobě, jak byla provedena v bývalém Československu, znamenala úpravu všech obecných institutů v zákoníku práce (v celé řadě případů se jednalo o parafrázování občanského zákoníku) a bylo vyloučeno i subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Tímto způsobem byl uměle deformován vztah občanského a pracovního práva a navíc byl zákoník práce koncepčně postaven jako kogentní norma, která téměř vyloučila smluvní (a to jak individuální, tak kolektivní) vyjednávání a nepřipustila smluvní svobodu.¹³

2.1.3. Vývoj od přijetí zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinný od 1. 1. 2007 (dále „ZPr 2006“), byl ovlivněn nejen potřebou upravit pracovní vztahy zcela odlišně, jistě i v závislosti na přijetí harmonizační novely (s přípravou vstupu České republiky do Evropské unie) do původního ZPr, a to zákona č. 155/2000 Sb., která harmonizovala české pracovní právo s desítkami směrnic EU a dotkla se desítek ustanovení původního ZPr. Po vstupu České republiky do EU probíhal kontinuálně implementační proces směrnic EU do českého práva.¹⁴

Co se týče vztahů pracovního a občanského práva, nebyla úprava ZPr 2006 úplně šťastnou, když v ustanovení § 4 byly tyto vyjádřeny takto „*Občanský*

¹³ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 8

¹⁴ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 12

zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.“, čímž byly vztahy upraveny na základě principu delegace.

Tento princip delegace byl napaden návrhem skupiny poslanců k Ústavnímu soudu, na zrušení (nejen) ustanovení § 4 ZPr 2006.

Ústavní soud České republiky (dále „ÚS“) zrušil (nejen) ustanovení § 4 ZPr 2006 svým nálezem, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ze dne 12. března 2008, publikovaného ve Sbírce listin a účinného pod č. 118/2006 Sb., ode dne 14. dubna 2008 (dále „Nález ÚS), kdy ve svém odůvodnění uvádí v bodu 11, že *„novým zákoníkem práce upravená koncepce delegace občanského zákoníku zakládá právní nejistotu a nestabilitu též v tom smyslu, že v okamžiku přijetí připravovaného nového občanského zákoníku nastává potřeba zásadní novelizace i nového zákoníku práce. Koncepce delegace navíc přináší značné aplikační problémy, odporuje zásadě tzv. kvality práva a popírá i důvěru v právo. Ty mohou vzniknout v důsledku souběžné existence dvou jinak neprovázaných a nekorespondujících ustanovení nového zákoníku práce a občanského zákoníku, které je nutno zároveň (nikoliv subsidiárně) aplikovat v důsledku (kogentního) odkazu nového zákoníku práce. Může nastat dokonce i situace, že bez použití jiných ustanovení či zásad, na které nový zákoník práce výslovně neodkazuje (a tudíž by neměly být použity), nebude možné určitou situaci vyložit a dospět k právnímu rozhodnutí v konkrétním případě. Daná úprava pak směřuje k tomu, že pokud by soudy měly rozhodnout, budou se muset „oprotit“ od znění příslušných ustanovení nového zákoníku práce a nehledět k nim. Takováto právní úprava však nekoresponduje s právní jistotou jako jedním ze znaků a předpokladů právního státu.“*¹⁵

Dále si dovoluji v souvislosti s touto problematikou uvést několik vět z odůvodnění pod body 209 a 210 tohoto Nálezu ÚS, kdy „...Ústavní soud však neshledal princip delegace, jak byl zakotven v § 4 zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku, za souladný s principy právního státu (čl. 1 odst. 1 Ústavy). Zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně

¹⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 11, dostupné na: <http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=njptembqhbptknk7ovzw4&conversationId=3679846>

platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava....“ „...Metoda delegace použitá v § 4 zákoníku práce subsidiární uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. Ústavní soud má za to, že nejružnější odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout; pokud by zákoník práce neobsahoval výslovný odkaz na občanský zákoník, resp. pokud by byl tento odkaz neúplný, nemohl by být občanský zákoník (v důsledku zvolené metody delegace) jako obecný předpis použit...“ „...Při vyloučení obecné subsidiarity občanského zákoníku by tak mohla nastat nejistota, jakým právním předpisem se budou takto vzniklé vztahy řídit, pokud zákoník práce nebude mít pro právní situaci předvídanou hypotézou příslušných norem řešení. Uvedená nejistota v pracovněprávních vztazích neodpovídá principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu, a není tedy, jak je shora uvedeno, v souladu s principy právního státu ve smyslu čl. 1 Ústavy, kterými musí být posuzován obsah každého normativního právního aktu. Proto Ústavní soud návrhu na zrušení ustanovení § 4 zákoníku práce vyhověl...“¹⁶

Následně tedy do vypracování novely ZPr, která by upravila princip subsidiarity, upravil následnou aplikaci občanského zákoníku tak, že „Po zrušení § 4 zůstala v zákoníku práce řada ustanovení opírajících se o delegační princip. Pokud byla některá z nich navržena ke zrušení, Ústavní soud se jimi zabýval a o návrhu rozhodl; ohledně ostatních se nepovažoval za kompetentní, aby je nad rámec návrhu identifikoval a rušil. Pokud zákonodárce sám taková ustanovení ze zákoníku práce nevyloučí, lze je považovat v důsledku obecného principu subsidiarity občanského zákoníku za nadbytečná“.¹⁷

¹⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 209

<http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=njptembqhbptknk7ovzw4&conversationId=3679846>

¹⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 210

<http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=njptembqhbptknk7ovzw4&conversationId=3679846>

2.1.4. Koncepční novela zákoníku práce

Bylo tedy na zákonodárci, aby reagoval na Nález ÚS, proto byla přijata novela zákoníku práce jako zákon č. 365/2011 Sb., (shora již označený jako „koncepční novela ZPr“), která výslovně stanovila, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce a nelze-li jej použít, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Tyto byly rovněž nově vymezeny, a to v ustanovení § 1a ZPr. Tím byl v ZPr výslovně zakotven princip subsidiarity použití občanského zákoníku.¹⁸

Současně byla v ustanovení § 4a ZPr koncepční novelou ZPr výslovně vyloučena ustanovení ObčZ, která se v pracovněprávních vztazích nepoužijí. Jedná se tedy „o smlouvu ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích o právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky.“

„Z povahy věci a shora uvedeného vyplývá, že subsidiární použití ObčZ na pracovněprávní vztahy připadne v úvahu nejvíce, pokud se jedná o část první, obecná ustanovení ObčZ, a část osmou, závazkové právo, a to zvláště její hlava první, obecná ustanovení. Z ostatních částí pak ještě část šestá hlava třetí, bezdůvodné obohacení.“¹⁹

Na vazbě ObčZ a ZPr nic nemění ani schválení zákona č. 89/2012, občanský zákoník (dále „NOZ“), který ve vazbě na ZPr plně respektuje historickou vazbu těchto dvou zákonů potvrzenou citovaným Nálezem ÚS.²⁰

2.2. Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávními vztahy se rozumí vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Pracovněprávní vztahy jsou dlouhodobé osobní vztahy dvou subjektů, v nichž je jeden subjekt podřízen druhému. Tyto vztahy se realizují neustálým konáním z obou stran. Z pohledu nezbytných náležitostí stran musí pro vznik vztahu existovat u obou zejména autonomie vůle, smluvní volnost i rovnost stran,

¹⁸ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 18

¹⁹ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 46

²⁰ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 47

kdy strany se budou moci svobodně rozhodovat a vlastním právním jednáním nabývat práv a povinností.²¹

Evropský soudní dvůr (dále „ESD“) (dnes pod názvem Soudní dvůr Evropské unie) nám judikoval jednu ze základních charakteristik pracovněprávních vztahů již ve svém judikátu ze dne 3. 7. 1986, ve věci C-66/85, Deborah Lawrie-Blum, v. Land Baden-Württemberg, kdy *„tento pojem musí být vymezen podle objektivních kritérií, jež charakterizují pracovněprávních vztah s přihlédnutím k právům a povinnostem dotčených osob. Přičemž hlavní charakteristikou pracovněprávního vztahu je, že osoba vykonává po určitou dobu pro jinou osobu na základě jejích pokynů práci, za kterou dostává odměnu.“*²²

2.3. Občanskoprávní vztahy

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále „ObčZ“), jako základní právní předpis soukromého práva, prošel řadou novelizací. Je to základní předpis pro vymezení vztahů, vznikajících na jeho základě, a to občanskoprávních vztahů.

„Občanskoprávní vztahy jsou právní vztahy osobní a majetkové upravované normami občanského práva, v kterýchžto vztazích mají jejich subjekty rovné hmotněprávní postavení a v nichž vůči sobě navzájem vystupují zásadně jako autonomní nositelé subjektivních občanských práv a občanskoprávních povinností s cílem dbát o své vlastní individuální zájmy.“²³

„Občanskoprávní vztahy vznikají z nejrůznějších právních důvodů, zejména z právních úkonů (ať jednostranných či zpravidla dvoustranných, resp. vícestranných, tj. ze smluv), z protiprávních úkonů – jmenovitě ze zaviněného protiprávního způsobení škody, z plnění neposkytnutého vůbec či nikoliv včas a řádně, z vadného plnění, dále ze zvlášť zákonem kvalifikovaných událostí (např. vznik povinnosti nahradit škodu z události vlastní zvláštnímu provozu dopravních prostředků), z konstitutivních rozhodnutí soudů či správních orgánů (např. zřízení zástavního práva, zřízení práva odpovídajícího věcnému břemeni (eventuálně,

²¹ Vysokajová M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 3. aktualizované a rozšířené vydání, Wolters Kluwer, 2012

²² Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. 7. 1986, C-66/85, ve věci Deborah Lawrie-Blum, v. Land Baden-Württemberg

²³ Švestka J. a kol.: *Občanský zákoník I, II*, 2. vydání, Praha 2009, str. 47

z jiných právních důvodů) např. právo nálezce na odměnu, jakož i jeho právo na úhradu nutných nákladů).²⁴

Zcela výjimečně vznikají občanskoprávní vztahy přímo ze zákona – ex lege (např. vznik zákonného zastoupení podle § 23 ObčZ).

Speciální úpravu vzniku pouze jednoho druhu občanskoprávních vztahů, konkrétně závazkových právních vztahů, stanoví § 489 ObčZ.

Pro občanské právo hmotné jako základ soukromého práva je vlastní rovné hmotněprávní postavení subjektů. Rovnost hmotněprávního postavení subjektů je pro občanské právo výslovně vyjádřena v § 2 odst. 2 ObčZ („V občanskoprávních vztazích mají účastníci rovné postavení.“).

„Zásada rovného hmotněprávního postavení subjektů občanskoprávních vztahů jako projev společenské – občanské – rovnosti (čl. 1 LPS), a pokud jde o ekonomické tržní vztahy, které tvoří jeden ze základů části občanskoprávních vztahů jako projevu jejich ekonomické ekvivalence, tvoří stěžejní zásadu občanského práva a občanského zákoníku. Vzhledem k ústřednímu postavení občanského práva a občanského zákoníku v systému soukromého práva a soukromoprávního řádu však tato zásada tvoří též hlavní zásadu soukromého práva a soukromoprávního řádu vůbec (někdy též tradičně označovanou jako základní prvek specifické občanskoprávní, resp. soukromoprávní metody úpravy).

Tato zásada rovnosti hmotněprávního postavení subjektů občanskoprávních vztahů však nebrání nikterak tomu, aby se jejich subjekty vzájemně dohodly, že jeden z nich bude na základě uzavřené smlouvy a v jejích mezích jednat podle závazných pokynů druhého (tento stav je např. typický pro smlouvu příkazní, zejména však pro smlouvu pracovní).

Zásada rovného hmotněprávního postavení subjektů občanskoprávních vztahů otevírá v těchto vztazích potřebný prostor pro uplatnění autonomie vůle těchto subjektů. To znamená, že v občanskoprávních vztazích mohou jejich subjekty zásadně volit vždy takovou variantu svého chování ve společnosti, která bude podle jejich vlastní úvahy, rozhodnutí a sebeurčení nejlépe odpovídat individuálním potřebám, zájmům a požadavkům jejich soukromého života v jeho nejrozmanitějších oblastech.

²⁴ Švestka J. a kol.: *Občanský zákoník I, II*, 2. vydání, Praha 2009, str. 48

Zásada autonomie vůle subjektů občanskoprávních vztahů se tak s ohledem na ústřední postavení občanského práva v systému soukromého práva jako celku stává zároveň významnou zásadou soukromého práva vůbec (hovoří se též o soukromé – privátní – autonomii vůle).

Jinak vyjádřeno, autonomie vůle subjektů v oblasti občanskoprávních vztahů znamená, že zůstává zásadně na úvaze, rozhodování a seburčení těchto subjektů, tj. fyzických či právnických osob (čl. 2 odst. 4 Úst, čl. 1 odst. 3 LPS) činit vše, co není zákonem zakázáno, a naopak že nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Proto zůstává na každém, zda se vůbec stane subjektem občanského subjektivního práva a jakého, zda vezme na sebe občanskoprávní povinnosti a jaké atd., neboli že se bude chovat podle svého.²⁵

„Autonomie vůle subjektů občanskoprávních vztahů může být v právním státě moderní demokratické společnosti omezena.“

„Ze shora uvedeného vyplývá, že pro oblast občanského práva a tím i pro oblast soukromého práva vůbec, má a musí mít jeho úprava – na rozdíl od práva veřejného – zásadně dispozitivní charakter (§ 2 odst. 3, § 263 ObchZ).

Stejně zákonitě však má autonomie individuální vůle subjektů občanskoprávních vztahů ve vyspělých soukromoprávních řádech moderní demokratické společnosti z důvodu působení výše popsaných veřejných zájmů některé meze (ohraničení). Tyto meze jsou – vedle norem veřejného práva – stanoveny přímo v soukromoprávních úpravách včetně občanského zákoníku formou občanskoprávních norem kogentního (imperativního) charakteru.²⁶

2.4. Odlišnosti

2.4.1. Omezení smluvní svobody

Základní rozdíl mezi pracovní a občanským (a případně i obchodním) právem spočívá ve veřejnoprávních zásazích do smluvních vztahů, jimiž dochází k výraznému omezení smluvní volnosti. Tyto výrazně omezují pouze smluvní svobodu mezi smluvními stranami, tj. mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Rozsah omezení smluvní svobody v pracovním právu je nesrovnatelný s jakoukoliv jinou

²⁵ Švestka J. a kol.: *Občanský zákoník I, II*, 2. vydání, Praha 2009, str. 49

²⁶ Švestka J. a kol.: *Občanský zákoník I, II*, 2. vydání, Praha 2009, str. 48, 49

smluvní oblastní soukromého práva a je takové intenzity, že tvoří jeden ze základních principů, na nichž je pracovní právo postaveno.

Například a především se jedná o kogentní úpravu minimálních pracovních podmínek, od kterých se zaměstnavatel, jakožto druhá smluvní strana, nesmí odchýlit – nelze sjednat pro zaměstnance nevýhodnější úpravu, než stanoví zákon (viz § 1a ZPr).²⁷

Další rozdíl od jakékoliv soukromoprávní úpravy tvoří kolektivní smlouvy. Smluvní svoboda v pracovním právu není omezena totiž jen zákonnou regulací. Individuální smluvní svoboda je omezena též kolektivní vůlí, tj. kolektivními smlouvami. Toto omezení, tj. podřízení se individuální smluvní volnosti jiné (kolektivní) smlouvě je typickým, charakteristickým a odlišujícím znakem pracovněprávní úpravy od občanského práva. Kolektivní smlouvy jsou v mnoha zemích Evropy považovány dokonce za pramen práva. Obecně platí, že v individuální pracovní smlouvě nelze sjednat pro zaměstnance méně výhodné mzdové a pracovní podmínky, než které stanoví kolektivní smlouva. Jedná se tak o výrazné omezení smluvní svobody, a to opět ve prospěch slabší strany, tj. zaměstnance.²⁸

2.4.2. Odlišnosti pracovních smluv od smluv občanskoprávních

Na úvod považuji za důležité zmínit skutečnost, že i když se pracovní smlouvy vyznačují mnoha odlišnostmi, řídí se, až na nepatrné výjimky, stejným smluvním právem, kterým se řídí občanské a obchodní smlouvy.

„Základním vymežujícím znakem pracovních smluv, na rozdíl od ostatních soukromoprávních smluv, je podle názoru kolektivu autorů níže citovaného komentáře zákoníku práce, že upravují závislou práci. Pracovní smlouva vytváří vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami. Zaměstnavatel je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny respektovat. Právní rámec pracovních smluv pak vytváří vymezení dominantního postavení zaměstnavatele.

Druhým podstatným rysem je skutečnost, že pracovní právo spíše než pouze vlastní pracovní smlouvu upravuje vztah na základě ní vzniklý. Občanské či obchodní právo upravuje spíše jednotlivé typy smluv. Pracovní právo pak

²⁷ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 9

²⁸ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 10

reguluje především vztah vzniklý z pracovní smlouvy, tj. pracovní poměr. Tento pracovní poměr bývá zpravidla na dobu neurčitou a musí se přizpůsobovat měnícím se skutečnostem v průběhu doby svého trvání. Navíc je zvláštním způsobem upraveno skončení právního vztahu, neboť zaměstnanec je výrazně chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Třetím momentem odlišujícím pracovní smlouvy od občanskoprávních či obchodněprávních smluv je skutečnost, že vytvářejí zvláštní osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zvláštními právy a povinnostmi na obou stranách. Zaměstnanec je především povinen vykonávat práci osobně a nemůže se zásadně nechat při výkonu práce zastupovat, plnit povinnosti ze smlouvy nemůže za zaměstnance třetí subjekt. Pracovní smlouva rovněž zakládá závazek loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. Zaměstnavatel má naproti tomu zejména povinnost chránit zdraví zaměstnance a jeho bezpečnost při práci.

Čtvrtou specifickou skutečností je fakt, že v řadě směrů má zaměstnavatel oprávnění jednostranně (i když v některých případech po projednání se zástupci zaměstnanců) určovat pracovní podmínky, a to prakticky bez ujednávání mezi smluvními stranami. Jedná se např. o stanovení a rozvržení pracovní doby a čerpání dob odpočinku, včetně dovolené.

Kromě shora uvedeného lze hovořit i o dalších dvou specifikách pracovních smluv, které však úzce souvisejí se základní skutečností typickou pro pracovní právo, o níž jsem se již shora zmínila, tj. s omezením smluvní svobody. Jak bylo dříve uvedeno, pracovní smlouva je smlouva mezi partnery, kteří se vyznačují nestejnou vyjednávací silou. Tuto skutečnost můžeme rovněž považovat za charakteristický a zvláštní rys pracovních smluv, neboť pro další oblast soukromého práva by mělo zásadně platit i faktické rovné postavení smluvních stran při sjednávání závazkového vztahu. Nestejná vyjednávací síla mezi smluvními stranami pak v pracovním právu vede k intervenci zákonodárce směrem k ochraně zaměstnance před nepříznivými sociálními dopady, které by na ně mohla mít ničím neomezená síla trhu (fakticky se stále víceméně jedná o to, co v 19. století neslo název „ochranné zákonodárství“).

Konečně je třeba zmínit skutečnost, že individuální pracovní smlouvy jsou právně podřízeny jiným, tj. kolektivním smlouvám. Přitom je třeba zdůraznit, že tyto kolektivní smlouvy nebyly či nemusely vůbec být odsouhlaseny stranami

individuální smlouvy. Toto platí obecně o zaměstnancích, ale v případě vyšších kolektivních smluv do značné míry i o zaměstnavatelích. K tomu je třeba navíc zdůraznit, že kolektivní smlouvy dopadají nejen v České republice, ale i v řadě dalších zemí i na ty zaměstnance, kteří vůbec nejsou členy odborů.²⁹

Samozřejmě, některé rysy, typické pro pracovní smlouvy, můžeme nalézt v určité míře i u některých občanskoprávních či obchodních smluv. Typické pro tyto občanskoprávní či obchodní smlouvy bude to, že se bude jednat o dlouhodobé smluvní vztahy. Pro příklad si dovoluji uvést nájemní smlouvy, frančisingové smlouvy, smlouvy o sdružení, či příkazní smlouvy. Dalším znak pracovních smluv, a to například že je jedná o smlouvy, zakládající osobních vztah mezi smluvními stranami, lze nalézt právě třeba u smlouvy u sdružení. I když některé z občanských a obchodních smluv mohou mít jeden či více ze shora uvedených znaků, které považujeme za typické a odlišující pracovní smlouvy od ostatních soukromoprávních kontraktů, nenalezneme žádnou smlouvu v oblasti občanského či obchodního práva, která by splňovala všechny shora uvedené znaky, kterými se vyznačují pracovní smlouvy.³⁰

²⁹ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 11

³⁰ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 12

3. Druhy pracovněprávních vztahů

Jak jsem již nastínila v předchozí kapitole, pracovněprávní vztahy jsou vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jsou to právem upravené vztahy subjektů, které vznikají v souvislosti s jejich účastí v pracovním procesu. Dle ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) a b) ZPr jsou tyto vztahy upraveny ZPr. Základní dělení pracovněprávních vztahů spatřujeme v rozdělení na individuální pracovněprávní vztahy a právní vztahy kolektivní povahy, tzv. kolektivní pracovněprávní vztahy.

Za pracovněprávní vztahy příslušné ustanovení ZPr výslovně označuje: (i) právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tzv. individuální pracovněprávní vztahy.³¹ Individuální pracovní právo bývá zpravidla chápáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba³²; (ii) z právních vztahů kolektivní povahy pouze ty, které „souvisejí s výkonem závislé práce“, tzv. kolektivní pracovněprávní vztahy. Kolektivní pracovní právo se v řadě případů prolíná s individuálním pracovním právem a doplňuje ho.³³

3.1. Individuální pracovněprávní vztahy

Jak již bylo shora řečeno, individuální pracovněprávní vztahy jsou právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Nezbytnými prvky pracovněprávního vztahu, jehož prostřednictvím dochází k realizaci objektivního práva, jsou jeho subjekty, objekt a obsah.

3.1.1. Objekt

Objektem = předmětem pracovněprávního vztahu je to, ohledně čeho subjekty pracovního práva vstoupily do konkrétního pracovněprávního vztahu. Cíl, ke kterému směřuje chování účastníků pracovněprávního vztahu. Konečně obsah je tvořen vzájemnými právy a povinnostmi, které vznikají mezi účastníky

³¹ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 72

³² Bělina M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 5

³³ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 6

tohoto vztahu. V oblasti pracovněprávních vztahů se může jednat o vzájemná práva a povinnosti, které mají různý právní základ. Objektem individuálního pracovněprávního vztahu je tedy konání závislé práce zaměstnancem (za podmínek stanovených v § 2 ZPr, např. za odměnu). Jedná se tedy o vztahy, na jejichž základě (a v nichž) je pracovní síla zaměstnance užívána zaměstnavatelem, ale též o vztahy, které s výše uvedenými základními individuálními pracovněprávními vztahy souvisejí, jako jsou vztahy:

- které je předcházejí – např. vytvářejí předpoklady pro jejich vznik – pracovněprávní vztahy mezi budoucím zaměstnavatelem a zaměstnancem před vznikem pracovního poměru;
- které existují paralelně s nimi – vytváření předpoklady pro jejich trvání – např. právní vztahy v oblasti péče o zaměstnance;
- jejichž vznik je od základních individuálních pracovněprávních vztahů odvozen a je v některých případech na jejich existenci nezávislý a může je přetrvat – např. vztahy sankční v případě odpovědnosti za škodu.³⁴

Jiný pohled na právní vztahy, před vznikem pracovněprávních vztahů má např. Milan Galvas, který uvádí: „*Posouzení, zda vztahy, které vznikají před počátkem výkonu závislé práce, lze nebo nelze označovat za pracovněprávní, je předmětem již dlouhotrvající diskuze a názory se liší. Lze se setkat i s tvrzením, že tyto vztahy nelze podřídít režimu pracovního práva, avšak většina teoretiků se přiklání k názoru, že i v tomto případě se jedná o pracovněprávní vztahy.*“³⁵

Individuální pracovněprávní vztahy tedy dle Galvase rozlišujeme na:

- základní pracovněprávní vztahy, jejichž předmětem je účast v pracovním procesu a dochází v nich k výkonu závislé práce;
- odvozené pracovněprávní vztahy, které se základními vztahy úzce souvisejí, předcházejí je, nebo vznikají následně jako jejich ochrana³⁶.

Základními pracovněprávními vztahy jsou dle ZPr pouze pracovní poměry a pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – a závislá práce tedy může být podle § 3 ZPr vykonávána výlučně

³⁴ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 76

³⁵ Galvas M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 88

³⁶ Galvas M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 89

v některém z těchto vyjmenovaných základních pracovněprávních vztahů, není-li upravena zvláštními předpisy. Lze tedy v širším slova smyslu pod tyto řadit i jiné právní vztahy, na jejichž základě dochází k výkonu závislé práce, kdy dochází ke zvýraznění některého z charakteristických rysů znaků pracovního poměru (např. nadřízenosti a podřízenosti subjektů), kterými jsou zejména pak služební poměry příslušníků ozbrojených sil a složek, pracovní poměry soudců (justičních čekatelů), pracovní poměry státních zástupců (právních čekatelů), pracovní poměry akademických pracovníků či pracovní poměry úředníků územních samosprávných celků, případně další.

Vztahy odvozenými či vztahy související se základními pracovněprávními vztahy jsou zejména vztahy sankční (odpovědnostní pracovněprávní vztahy), vztahy při zabezpečování zaměstnání (právní vztahy na úseku zaměstnanosti), vztahy vznikající při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů (kontrolní pracovněprávní vztahy), předsmělní pracovněprávní vztahy apod.

3.1.2. Subjekt

Subjekty pracovněprávních vztahů jsou účastníci těchto vztahů (fyzické osoby, právnické osoby, stát), kteří jsou nositeli vzájemných subjektivních práv a právních povinností. Kdo může být účastníkem pracovněprávních vztahů, vymezuje příslušná právní norma³⁷.

V případě základních pracovněprávních vztahů, jehož účastníkem na straně jedné je zaměstnavatel a na straně druhé zaměstnanec, může být zaměstnavatelem fyzická i právnická osoba, zaměstnancem může být však pouze osoba fyzická.

Být účastníkem individuálních pracovněprávních vztahů předpokládá obdobně jako u jiných právních vztahů splnění určitých předpokladů, kde zde může být účastníkem pouze ten, kdo má pracovněprávní subjektivitu, která představuje soubor vlastností, které jsou předpokladem pro to, aby fyzická či právnická osoba mohla být subjektem práv a povinností.

V pracovním právu lze u subjektivity rozlišovat základní složky:

- mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích (způsobilost k právům a povinnostem);

³⁷ Galvas M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 17

- moci právními úkony nabývat oprávnění a zavazovat se (způsobilost k právním úkonům);
- mít právo uplatňovat své nároky u soudu (procesní způsobilost);
- nést odpovědnost za vlastní (právo porušující) jednání (delikt ní způsobilost).³⁸

3.1.2.1. Zaměstnanec

Způsobilost fyzické osoby být zaměstnancem upravuje § 6 ZPr, kdy *„Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.“*

Práce fyzických osob do 15 let věku je zakázána, totéž platí u osob starších 15 let, které dosud neukončily povinnou školní docházku (ochranu dětské práce pak řeší ZPr ve svém zvláštním ustanovení, a to v dalším ze zákazových ustanovení, a to § 346a ZPr, kdy *„Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby smějí vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem“*). Od tohoto časového okamžiku je zaměstnanec oprávněn činit všechny pracovněprávní úkony s výjimkou: (i) způsobilosti uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti (dle § 252 odst. 2 ZPr) a (ii) způsobilosti uzavřít dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřeného předmětu (§ 255 odst. 3 ZPr). Obě uvedené dohody je zaměstnanec způsobilý uzavřít až při dosažení věku 18 let.³⁹

Způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti jako zaměstnanec a způsobilost vlastními právními úkony nabývat tato práva a brát na sebe povinnosti vzniká časově současně, a pokud není stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Časově shodným vznikem jak způsobilosti k právům a povinnostem, tak i k právním úkonům, se

³⁸ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 76

³⁹ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 79

zásadně liší vznik pracovněprávní subjektivity zaměstnance od pracovněprávní subjektivity zaměstnavatele i od občanskoprávní subjektivity.

Jednak vzhledem k tomu, že zaměstnanec musí vždy práci vykonávat osobně, a jednak s ohledem na skutečnost, že výkon závislé práce předpokládá i osobní odpovědnost za její provedení, vychází české pracovní právo z koncepce, že způsobilost k právům a povinnostem vzniká časově současně. V okamžiku, kdy jsem fyzicky a duševně natolik vyspělý, abych mohl vykonávat závislou práci (tj. brát na sebe práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích), musím být rozumově a volně natolik vyspělý, abych mohl vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti (např. uzavřít pracovní smlouvu).

Zákoník práce neztotožňuje fyzické osoby s občany a nerozlišuje mezi českými státními občany a cizími příslušníky; zvláštní zákony se však mohou v určitých případech cizího státního příslušníka dotknout (např. ZamZ). Na rozdíl od ZamZ zákoník práce ani zásadně nerozlišuje mezi občany Evropské unie a jinými cizími příslušníky⁴⁰.

Omezení způsobilosti k právním úkonům v pracovněprávních vztazích se nad shora uvedená ustanovení §252 odst. 2 ZPr a 255 odst. 3 ZPr řídí ustanovením § 10 ObčZ.

3.1.2.2. Zaměstnavatel

- **Fyzická osoba**

Jako zaměstnavatel může v pracovněprávních vztazích vystupovat fyzická osoba, jejíž způsobilost se řídí § 10 ObčZ, dle něhož její způsobilost jakožto zaměstnavatele k právům a povinnostem vzniká narozením a způsobilost jakožto zaměstnavatele k právním úkonům vzniká dosažením 18 let věku. Je potřeba odlišit nabytí plné způsobilosti k právním úkonům uzavřením sňatku mezi 16. a 18. rokem života, tímto způsobilost k právním úkonům jako zaměstnavatele fyzické osobě nevzniká. V pracovněprávních vztazích vystupuje zaměstnavatel svým jménem, tj. svým jménem nabývá práv a povinností z těchto vztahů. Rovněž v těchto vztazích jedná na vlastní odpovědnost, tzn., odpovídá

⁴⁰ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 92

za porušení právních povinností v pracovněprávních vztazích, v některých případech dokonce i za škodnou událost.⁴¹

- **Právnícká osoba**

Pro vymezení právního postavení zaměstnavatelů, kteří jsou právníckými osobami, platí ObčZ, který rovněž vymezuje pojem právnícké osoby, přičemž právníckými osobami dle § 18 odst. 2 ObčZ jsou:

- sdružení fyzických nebo právníckých osob;
- účelová sdružení majetku;
- jednotky územní samosprávy;
- jiné subjekty, o nichž to stanoví zákon.

Pro postavení právnícké osoby, jakožto zaměstnavatele je důležité ustanovení § 20 ObčZ, kde jsou stanovena pravidla, jimiž je upraveno jednání právnícké osoby, a to i v pracovněprávních vztazích. Podle § 20 ObčZ právní úkony právnícké osoby ve všech věcech činí ti, kteří k tomu jsou oprávněni smlouvou o zřízení právnícké osoby, zakládací listinou nebo zákonem (tj. statutární orgány).⁴² Tyto osoby označujeme jako statutární orgány a jejich oprávnění činit právní úkony v pracovněprávních vztazích je neomezené, tj. mohou činit všechny pracovněprávní úkony.

Právní úkony v pracovněprávních vztazích však jménem právnícké osoby mohou podle ustanovení § 20 odst. 2 ObčZ činit i jiní pracovníci – zaměstnanci této právnícké osoby. Oprávnění jednat jménem právnícké osoby vyplývá obvykle z vnitřních předpisů této právnícké osoby anebo je takové jednání obvyklé vzhledem k pracovnímu zařazení (např. vedoucí personálního odboru). Důležitý rozdíl je ovšem v tom, že jednání těchto osob není neomezené, mohou činit pouze ty pracovněprávní úkony, ke kterým jsou na základě vnitřních předpisů oprávněni, či je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé.⁴³

Podle téhož ustanovení platí, že pokud tyto osoby překročí rozsah svého oprávnění, vznikají práva a povinnosti právnícké osobě jen tehdy, jestliže se právní úkon týkal předmětu činnosti právnícké osoby a jen tehdy, jestliže druhá strana nemohla o překročení vědět. Zaměstnanec musí být v tomto případě

⁴¹ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 97

⁴² Bělina M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 99, 100

⁴³ Galvas M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 95

v dobré víře (nemohl o překročení pravomoci vědět). V každém případě je nutno se přiklonit i k aplikaci základní zásady ZPr, zejména pak zásadě uvedené v ustanovení § 1a písm. a) ZPr (zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance). Aplikací daného ustanovení je chráněno postavení zaměstnance, je-li v dobré víře.⁴⁴

- **Stát**

Za stát v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. Toto vystupování státu jako zaměstnavatele je upraveno v zákoně č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů (dále „MajČR“), na který odkazuje ve svém § 9 ZPr, přičemž v MajČR se jedná o ustanovení § 3 a § 51. Postavení státu jako právnické osoby vystupující v pracovněprávních vztazích nalezneme v ustanovení § 6 MajČR.

Stát však může v odvozených pracovněprávních vztazích vystupovat i ve „vrchnostenském“ postavení, kdy se jedná o úkon státní moci ve specifických oblastech, jako je:

- kontrola nad dodržováním pracovněprávních předpisů a předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;
- provádění a kontrola právních vztahů zaměstnanosti.

V těchto případech se však jedná o veřejnoprávní vztahy, v nichž jménem státu vystupuje příslušná organizační složka (inspekce práce, úřady práce), jejíž pravomoci vyplývají z příslušných právních předpisů.⁴⁵

- **Zastoupení**

Pod téma subjektů pracovněprávních vztahů patří rovněž zastoupení, přičemž fyzická i právnická osoba se mohou nechat zastoupit jinou fyzickou či právnickou osobou. Zastoupení se bude řídit § 22 a násl. ObčZ, vzhledem k tomu, že ZPr zastoupení přímo neupravuje. Zastoupení tedy dle § 23 ObčZ vzniká (i) na základě zákona, (ii) z rozhodnutí státního orgánu či (iii) na základě dohody o plné moci. Fyzická osoba – zaměstnanec se nemůže nechat zastoupit, přičemž

⁴⁴ Galvas M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 96

⁴⁵ Galvas M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 97

zastoupení je vyloučeno při výkonu závislé práce, jelikož jak jsem již shora předestřela, zaměstnanec musí odvádět práci pro zaměstnavatele osobně. U zaměstnavatele nemožnost nechat se zastoupit vyplývá např. z ustanovení § 33 odst. 4 ZPr.

3.1.3. Obsah

Vyjma odvozených vztahů, a to konkrétně vztahů na úseku zaměstnanosti a vztahů kontrolních, má většina individuálních pracovněprávních vztahů povahu vztahů závazkových. I pro pracovněprávní vztahy je platná definice závazkového vztahu, tak jak je uvedena v § 488 ObčZ, dle kterého je závazkový vztah „*právní vztah, ze kterého věřiteli vzniká právo na plnění (pohledávka) a dlužníkovi vzniká povinnost splnit závazek*“. Obsahem těchto individuálních pracovněprávních vztahů jsou práva a jim odpovídající povinnosti jejich subjektů. Pro obsah těchto závazků je pak platný § 494 ObčZ, dle kterého „*Z platného závazku je dlužník povinen něco dát, konat, něčeho se zdržet, něco trpět a věřitel je oprávněn to, od něj požadovat*“.⁴⁶

3.2. Pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

3.2.1. Pracovní poměr

Jedním z typů základních pracovněprávních vztahů, ve kterých může být vykonávána závislá práce, je pracovní poměr.

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tudíž dvoustranným právním úkonem subjektů pracovního poměru, jimiž jsou zaměstnanec a zaměstnavatel.

Jiným typem založení pracovního poměru je jmenování. Jak jsem uvedla shora, jmenování je považováno za jednostranný právní úkon ze strany zaměstnavatele, který ale musí splňovat předpoklad souhlasu druhé strany, tj. zaměstnance. Ustanovení § 33 odst. 3 ZPr taxativně vyjmenovává pozice vedoucích pracovníků, jež lze založit právě jmenováním a v odst. 4, kdo je příslušný k tomu, zaměstnance do této pozice jmenovat.

Pracovní smlouva, kterou se zakládá pracovní poměr, musí splňovat zákonem dané náležitosti. Pod sankcí neplatnosti musí být uzavřena písemně.

⁴⁶ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 88

Totéž platí i pro změnu pracovní smlouvy a pro odstoupení od ní. Tento nedostatek lze odstranit, a to dodatečným sepisem písemného vyhotovení. Pracovní smlouva musí dle ustanovení § 34 ZPr obsahovat tři základní ujednání, a to (i) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, (ii) místo nebo místa výkonu práce, kde má být práce vykonávána a (iii) den nástupu do práce. Každá ze smluvních stran musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Z pracovní smlouvy plynou oběma smluvním stranám určitá práva a povinnosti dle ZPr, jež musí obě strany dodržovat.

Pracovní poměr vzniká dnem uvedeným ve smlouvě jako dnem nástupu do práce nebo dnem jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Na shora uvedené subjekty pracovního poměru (tj. zaměstnance a zaměstnavatele), navazuje objekt pracovního poměru, jímž je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu. Obsahem pracovního poměru jsou pak vzájemná práva a povinnosti jeho účastníků. Jejich základem je pracovní závazek. Ten zahrnuje tyto vzájemná práva a povinnosti, které jsou shodné pro všechny druhy pracovních poměrů, tzn. musí se vyskytovat v každém z nich.⁴⁷

Práva a povinnosti plynoucí z pracovního poměru jsou v synallagmatickém vztahu, což znamená, že na každé právo jednoho subjektu navazuje jistá povinnost druhého subjektu. Mezi tyto patří zejména (i) povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli od sjednané doby umožnění výkonu sjednané práce, (ii) povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci mzdu či plat za vykonanou práci a právo zaměstnance požadovat tuto výplatu mzdy či platu a (iii) povinnost zaměstnance konat osobně pro zaměstnavatele práci dle jeho pokynů a právo zaměstnavatele požadovat tento osobní výkon práce.

Povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru jsou dále stanovené v ustanovení § 38 ZPr, kam patří např. povinnost zaměstnance dodržovat povinnosti, vyplývající mu z pracovního poměru. Další konkretizaci povinností zaměstnance nalezneme v ustanovení § 301 až 304 ZPr.⁴⁸

V českém právním řádu máme několik druhů pracovních poměrů, které se vždy vyznačují nějakým kritériem pro určení, o jakých druh se jedná. Pracovní

⁴⁷ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 173

⁴⁸ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 174

poměry se mohou lišit např. podle (i) doby, na jakou se uzavírají (pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou), podle (ii) charakteru zaměstnavatele (zda je zaměstnavatel podnikatelský či nepodnikatelský subjekt), podle (iii) způsobu vzniku (na základě pracovní smlouvy, či jmenování), podle (iv) místa výkonu práce (na pracovišti zaměstnavatele, nebo na jiném místě) nebo podle (v) rozsahu pracovní doby (se stanovenou týdenní pracovní dobou a pracovní poměru s kratší pracovní dobou).

Existuje názor, že pracovní vztahy lze rozdělit také na tzv. typické a atypické zaměstnání. Typickým zaměstnáním je pak myšlen pracovní poměr na plný úvazek a na dobu neurčitou. Atypickými zaměstnáními by pak byla všechna ostatní zaměstnání, např. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V praxi se ovšem atypickým zaměstnáním myslí současně již shora zmíněné agenturní zaměstnávání, kdy určujícím znakem pro toho vymezení je zejména dočasnost trvání pracovního poměru. V ustanovení § 309 odst. 6 je totiž vymezeno, že agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší 12 měsíců, přičemž toto omezení ale neplatí, pokud o to zaměstnanec požádá agenturu práce. Na agenturní zaměstnání se rovněž nevztahují časová omezení plynoucí z pracovního poměru na dobu neurčitou (dle ustanovení § 39 odst. 5 ZPr). Další známkou atypičnosti u agenturního zaměstnávání je možné spatřovat v místě výkonu práce.

V průběhu trvání pracovní poměru, může dojít, po dohodě subjektů, ke změně obsahu pracovního poměru. Ta je možná pouze na základě zákonných ustanovení ZPr. Změnou obsahu pracovního poměru jsou dle ZPr (i) převedení na jinou práci, (ii) pracovní cesta a (iii) přeložení.

Pracovní poměr může být rozvázán jen způsoby uvedenými v ustanovení § 48 ZPr, jimiž jsou:

- a) dohoda,
- b) výpověď,
- c) okamžité zrušení pracovního poměru,
- d) zrušení ve zkušební době.

Pracovní poměr je tedy možné ukončit jak jednostranným právním úkonem, tak dvoustranným právním úkonem, tj. dohodou.

3.2.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Závislou práci je možno vykonávat výlučně v základních pracovněprávních vztazích, přičemž vedle pracovního poměru jsou druhou možností právě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále „Dohody“), konkrétně dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

Základní rozdíl mezi pracovním poměrem a Dohodami je možné spatřovat v právech a povinnostech plynoucích z těchto Dohod. Jako příklad lze uvést ustanovení § 74 ZPr, které stanoví, že zaměstnavatel v Dohodách není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Dohody jsou zákonnou možností výkonu závislé práce za podstatně uvolněnějších podmínek, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a vychází vstříc potřebám subjektů, jež nemohou vykonávat závislou práci v pracovním poměru. Důvodem mohou být např. studijní povinnosti nebo zdravotní stav. Tento volnější režim sebou přináší ale i oslabení ochranné funkce pracovního práva, která chrání zaměstnance jako slabší stranu tohoto vztahu.

Dohody se vzhledem ke své povaze a účelu vyznačují některými specifickými rysy. Jedná se zejména o tyto charakteristiky:

- doplňkový charakter – ZPr upřednostňuje uzavírání pracovního poměru před Dohodami, přesto jsou Dohody využívány tam, kde není účelné výkon práce zabezpečit v pracovním poměru,
- omezený rozsah výkonu práce – časový rozsah prací, které je možné vykonat v rámci Dohod je taxativně stanoven v ZPr; tento rozsah nesmí překročit 300 hodin v jednom kalendářním roce. Tato úprava je účinná od účinnosti koncepční novely ZPr, do 1. 1. 2012 byl tento rozsah pouze 150 hodin v jednom kalendářním roce.
- slabší právní postavení zaměstnance – u Dohod dochází k oslabení ochranné funkce pracovního práva, zaměstnanec není ze zákona v takovém rozsahu vybaven oprávněními, která garantují jeho postavení v právním vztahu. Není-li v § 77 odst. 2 ZPr stanoveno jinak, nevztahuje se na Dohody právní úprava pracovního poměru v otázkách např. odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, skončení pracovního poměru a odměňování.

- posílení smluvní volnosti – právní úprava zde stanoví pouze základní práva a povinnosti subjektů v právním vztahu a veškerá ostatní práva je třeba založit právním úkonem.⁴⁹

3.2.2.1. Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je dvoustranným právním úkonem, kterým se zakládá pracovněprávní vztah, ve kterém zaměstnanec koná závislou práci druhově určenou pro zaměstnavatele za odměnu. Dohody o pracovní činnosti musí být uzavřeny písemně pod sankcí neplatnosti stejně, jako je uvedeno u pracovního poměru.

Rozsah této práce je časově omezen, a to 300 hodinami odpracovanými v kalendářním roce na základě jedné dohody o pracovní činnosti pro jednoho zaměstnavatele. Na základě této dohody nesmí být vykonávána práce v rozsahu přesahující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. V dohodě o pracovní činnosti musí uvedena sjednaná práce, uvedený rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Dohodu je možné zrušit dohodou stran ke sjednanému dni, pokud není sjednán jiný způsob zrušení dohody. Jednostranně může být dohoda zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní lhůtou. Dohodu lze i okamžitě zrušit, a to za stejných podmínek, jako lze okamžitě zrušit pracovní poměr.

3.2.2.2. Dohoda o provedení práce

Dohodu o provedení práce lze klasifikovat stejně jako dohodu o pracovní činnosti. Jedná se rovněž o dvoustranný právní úkon, jímž je zakládán pracovněprávní vztah, v němž je vykonávána závislá práce zaměstnancem pro zaměstnavatele za odměnu. I zde je rozsah práce omezen, a to 300 hodinami v jednom kalendářním roce. Dohoda musí být uzavřena písemně a ukončena může být vzájemnou dohodou, splněním (vykonání práce v dohodě uvedené), způsoby sjednanými v dohodě, popř. stejným způsobem jako pracovní poměr.

⁴⁹ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 432

3.2.3. Služební poměr

Služební poměr patří vedle pracovního poměru a Dohod mezi další formy výkonu závislé práce. Tento není upraven pouze ZPr a předpisy na něj navazujícími, ale je upraven především zvláštními zákony o služebních poměrech. ZPr se na služební poměry vztahuje jen částečně, a to na principu delegace nebo subsidiarity.

Služební poměry jsou charakteristické tím, že je u nich potlačen smluvní princip, zaměstnanci ve služebním poměru mají zvýšené některé povinnosti a omezena některá práva, ale na druhé straně mají určité výhody proti zaměstnancům v pracovním poměru. Služební poměry lze dělit na služební poměry příslušníků ozbrojených sil a služební poměry civilních zaměstnanců státu.

3.3. Kolektivní pracovněprávní vztahy

Druhou částí pracovního práva je tedy kolektivní pracovní právo. Kolektivní pracovní právo upravuje kolektivní pracovněprávní vztahy. Těmi rozumíme vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců, a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.⁵⁰

Kolektivní pracovněprávní vztahy upravuje ZPr a ZoKV. ZoKV vymezuje svůj prostor v ustanovení § 1 ZoKV, kde *„Zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.“*

„Kolektivní pracovní právo zahrnuje též soubor norem, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi subjekty kolektivních pracovních vztahů obsažených zpravidla v kolektivních (někdy označovaných též jako tarifních) smlouvách. Kolektivní pracovní právo tvoří s individuálním pracovním právem, které se emancipovalo z občanského práva a práva správního, harmonický celek. Kolektivní pracovní právo bývá označováno jako autonomní právní oblast, neboť tyto normy nevyplývají z veřejné moci, ale jsou tvořeny

⁵⁰ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 443

skupinami jednotlivců a zákon jim poskytuje právní sílu. Pracovní právo zahrnuje jak prvky práva soukromého, které převažují, tak prvky práva veřejného, které se vzájemně doplňují a prolínají; jako celek tím získává zvláštní, smíšený (hybridní) charakter, nelze je však zařadit jako subkategorii ani prvního, ani druhého z uvedených oborů, i když podle většinového mínění je považováno za součást soukromého práva.⁵¹

V kolektivním pracovním právu jsou stále hlavními subjekty pracovněprávních vztahů zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnavatel zde může vystupovat sám za sebe, popřípadě jako člen sdružení zaměstnavatelů.

Zaměstnanec samotný být subjektem kolektivních pracovních vztahů nemůže. Za subjekt jsou zde považovány kolektivy zaměstnanců, seskupených v právem stanovených uskupeních, sdruženích.

Obsahem kolektivních pracovněprávních vztahů jsou práva, která jsou označována jako kolektivní, mohou být vykonávána jen kolektivem, nicméně svědčí každému jednotlivému jedinci. Jedná se např. o právo na stávku ve sporu o kolektivní vyjednávání. Vzhledem k těmto právům, jejichž uplatnění se týká všech zaměstnanců, které sami vykonávat nemohou, neboť jejich realizace vyžaduje, aby došlo k formulování určitého postoje, případně i vstupu do závazkového vztahu, tedy k právnímu jednání, musí nutně docházet k vytvoření zástupci zaměstnanců, který bude mít kromě způsobilosti k právům a povinnostem takové způsobilost k právním úkonům.

Předmětem kolektivního pracovněprávního vztahu, pro který je typické, že jeho subjektem není individuální zaměstnanec, je zejména způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce (včetně mzdových).⁵²

„Subjekty kolektivního pracovního práva se tedy rozlišují dle toho, zda mají či nemají právní subjektivitu, koho z účastníků pracovněprávních vztahu zastupují, či formou, kterou jsou upravena jejich práva a povinnosti. S výjimkou rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále „zástupce pro BOZP“) mají všechny ostatní subjekty právní subjektivitu.

⁵¹ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 443

⁵² Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 76

Zástupcem zaměstnavatelů jsou zaměstnavatelské organizace, zástupcem zaměstnanců jsou odborové organizace, rady zaměstnanců či zástupci pro BOZP.⁵³

3.3.1. Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů

„Subjektem (účastníkem) kolektivní pracovněprávních vztahů je ten, kdo je v daném pracovněprávním vztahu podle příslušných právních norem nositelem práv a povinností z něho vyplývajících. Okruh možných subjektů je tak dán právními předpisy, které stanoví, kdo a za jakých okolností může být tímto subjektem.“⁵⁴

3.3.1.1. Stát

Stát jako zákonodárce stanoví zpravidla svým zákonodárstvím rozsah a obsah vztahů, které vznikají v kolektivním pracovním právu.

„Účast státu v kolektivních pracovních vztazích se uskutečňuje především prostřednictvím tripartitních jednání v orgánech tzv. tripartity, kde má stát své zastoupení prostřednictvím místopředsedů vlád a některých ministrů. Jednání tripartitních orgánů, sjednávání dohod na různých úrovních, vyjednávání, konzultace apod. mezi státem a jeho orgány na jedné strany a zastupitelskými organizacemi zaměstnavatel či zaměstnanci jsou obecně nazývány sociálním dialogem.“⁵⁵

Sociální dialog na úrovni tripartity vedený mezi sociálními partnery a vládou není právem regulován. Rozumí se jím vyjednávání tří stran (tripartita jako jednání mezi třemi stranami), které tvoří zástupci státu, který je představován vládou, zaměstnanci, kteří jsou zastupováni odborovými organizacemi, a zaměstnavateli, kteří jsou zastupováni zaměstnavatelskými organizacemi. Experti exekutivy a sociálních partnerů spolupracují v pracovních týmech tripartity zaměřených na řešení problémů podle specializace jednotlivých týmů. Odbory a zaměstnavatelé však vstupují v jednání i s představiteli jednotlivých rezortů a jejich odbornými útvary i mimo tripartitní struktury. Tato forma

⁵³ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 453

⁵⁴ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 452

⁵⁵ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 453

komunikace s jednotlivými rezorty probíhá jak mezi Českomoravskou konfederací odborových svazů (ČMKOS), která je největší konfederací odborových organizací, tak i mezi odborovými svazy, které sdružují odborové organizace podle odvětvových principů. Předmětem jednání jsou zejména otázky související s odměňováním v rozpočtové a příspěvkové sféře, tj. zaměstnanců ve školství, zdravotnictví, státní správě a samosprávě, s reformou školství, restrukturalizací v hornictví a energetice.⁵⁶

3.3.1.2. Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace

Právo sdružovat se je v České republice zakotveno v čl. 27 LZPS. Na něj navazující zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů (dále „ZoSO“), upravuje vznik organizací zaměstnavatelů a jejich asociací. Organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů vznikají nezávislé na státu a stát nesmí zasahovat do vnitřních záležitostí těchto organizací. Ministerstvo vnitra České republiky (dále „MVČR“) z pověření státu pouze eviduje vznik sdružení. Podle ZoSO může vzniknout odborová organizace, jakož i organizace zaměstnavatelů, a to sdružením tří členů.

3.3.1.3. Odbory

„Odbory jsou ze zákona jedinými legitimními zástupci všech zaměstnanců v právním slova smyslu v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, a příslušné odborové orgány zastupují v pracovněprávních vztazích i zaměstnance odborové neorganizované, tedy nečleny odborů.“⁵⁷

Vznik a právní postavení odborových organizací upravuje již shora uvedený ZoSO. Odborovou organizaci musí založit nejméně tři občané, z nichž alespoň jeden musí být starší 18 let. Na rozdíl od jiných občanských sdružení nevznikají odborové organizace registrací, ale evidencí. Stát nerozhoduje o jejich vzniku, ale pouze je eviduje, přičemž evidence je nutná pro vznik statusu právnické osoby, jenž nastává dnem následujícím poté, co byl MVČR doručen

⁵⁶ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 454

⁵⁷ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 459

návrh na evidenci. Stanovy odborových organizací upravují, jaké orgány odborová organizace vytváří a jakou pravomoc a působnost mají.⁵⁸

Zaměstnanci se sdružují v odborových organizacích, které jsou vytvářeny na odvětvovém nebo profesním principu.

Na odvětvovém principu jsou založeny odborové svazy sdružující zaměstnance a odborové organizace, které jsou činné v určitém výrobním odvětví (rezortu), a to bez ohledu na to, jaké mají zaměstnanci pracovní zařazení. Rozhodujícím kritériem je závislá činnost (pracovněprávní vztah) zaměstnance k určitému zaměstnavateli.

Profesní princip je založen na sdružování zaměstnanců stejného povolání (profese) do odborové organizace, která bez ohledu na rezort, kde působí zaměstnavatel, odborově sdružuje zaměstnance stejného povolání.⁵⁹

Právo sdružovat se, nesevďčí jen zaměstnancům, ale i odborovým organizacím. ZoSO obecně reflektuje právo sdružení se sdružovat ve svém ustanovení § 16, podle nějž mohou sdružení mezi sebou uzavírat smlouvy o součinnosti k dosažení určitého cíle, popřípadě k uplatňování jiného společného zájmu. Podmínkou platnosti takovéto smlouvy je dodržení písemné formy. Sdružení několika občanských sdružení označuje ZoSO jako svaz. Při zakládání svazů odborových organizací se uplatní stejná pravidla jako pro vznik samotné odborové organizace.⁶⁰

Odborové svazy mají v podstatě obdobné poslání, které realizují na úrovni podnikových odborových organizací a na úrovni odvětví. Jedním z jejich hlavních úkolů pak je především kolektivní vyjednávání, a to jak formou metodické pomoci odborových organizací, tak i přímou účastí při kolektivním vyjednávání. Odborové svazy mají celorepublikovou působnost a v podnikatelské sféře sjednávají s organizacemi zaměstnavatelů odvětvové kolektivní smlouvy vyššího stupně.⁶¹

Na úrovni podniků působí podnikové odborové organizace.

⁵⁸ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 480

⁵⁹ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 459

⁶⁰ Galvas M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 659

⁶¹ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 459

Odbory vzhledem ke svému postavení nezávislého právního subjektu a rámcem daným právní úpravou jsou jedním z nejvýznamnějších subjektů pracovního práva, a to zejména proto, že jsou to výhradně odbory, se kterými je možná jako jednou ze smluvních stran kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy a dále mají další výhradní oprávnění jako např. právo kontroly, právo spolurozhodování apod.

Po nabytí účinnosti Nálezu ÚS se připouští, aby u jednoho zaměstnavatele působilo více zástupců zaměstnanců najednou, a to např. vedle odborové organizace rada zaměstnanců apod. Pokud je u jednoho zaměstnavatele ustanoveno zaměstnanci více zástupců, musí zaměstnavatel plnit povinnost informování a projednávání vůči všem v daném okamžiku existujícím zástupcům zaměstnanců.⁶²

3.3.1.4. Rada zaměstnanců

Rada zaměstnanců jako zástupce zaměstnanců bez právní subjektivity se v našem právním řádu objevila po mnoha letech opět po roce 2000 po účinnosti harmonizační novely ZPr č. 155/2000 Sb., (dále „harmonizační novela ZPr), společně s evropskou radou zaměstnanců (na základě implementace směrnice EU 94/45/ES) a zástupcem pro BOZP.

Existence rady zaměstnanců je tedy u jednoho zaměstnavatele možná, i přesto, že u téhož zaměstnavatele působí odborová organizace. Rada zaměstnanců vzniká u zaměstnavatele bez ohledu na počet zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnává (před přijetím ZPr v roce 2007 bylo možné zřídit radu zaměstnanců jen v případě počtu zaměstnanců 25 a více). Rada zaměstnanců má nejméně 3 a nejvýše 15 členů, přičemž počet musí být vždy lichý. Počet členů rady zaměstnanců určí zaměstnavatel. Tento počet určí po projednání s volební komisí, jež je ustanovená pro volby rady zaměstnanců. ZPr upravuje volby rady zaměstnanců v ustanoveních § 283 až 285 ZPr.⁶³

Funkční období rady zaměstnanců je 3 roky a rada zaměstnanců zanikne (pokud zákon dále nestanoví jinak) uplynutím volebního období dle ustanovení

⁶² Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 461

⁶³ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 464, 465

§ 282 odst. 1 ZPr a dále zanikne také tehdy, kdy počet členů rady zaměstnanců klesne na méně než 3 dle § 282 odst. 2 ZPr.

Jak jsem již uvedla shora, rada zaměstnanců nemá právní subjektivitu, proto její hlavní a jedinou činností je pomoci realizovat právo zaměstnanců na informace a projednávání, což vyzdvihl i nový odstavec 9 § 276 s účinností koncepční novely ZPr, který výslovně zaměstnavateli určuje povinnosti projednat na žádost zaměstnance s radou zaměstnanců stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

3.3.1.5. Zástupce pro BOZP

Zástupce pro BOZP je zástupce zaměstnanců bez právní subjektivity. Celkový počet zástupců pro BOZP závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací, je možné však ustanovit nejvýše jednoho zástupce na deset zaměstnanců. Funkční období je stejně jako u rady zaměstnanců 3 roky.

Prostřednictvím zástupce BOZP je u zaměstnavatele zabezpečováno právo na informace a projednávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

3.3.1.6. Evropská rada zaměstnanců

Jak jsem již uvedla v článku rady zaměstnanců, právní úprava evropských rad zaměstnanců byla přijata za účelem implementace směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. 9. 1994, o zřízení evropské rady zaměstnanců. Tato směrnice byla později nahrazena v současné době platnou směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. 5. 2009, o zřízení evropské rady zaměstnanců (dále „směrnice 2009/38/ES“).

Zaměstnancům a jejich zástupcům musí být zaručeno informování a projednání na příslušné úrovni vedení a zastoupení s ohledem na předmět jednání. Za tímto účelem musí být pravomoc a působnost evropské rady zaměstnanců odlišeny od pravomoci a působnosti vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a musí být omezeny na řešení nadnárodních otázek.⁶⁴ S tímto odůvodněním bylo příslušné ustanovení směrnice 2009/38/ES (oproti

⁶⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, odůvodnění bod 15

směrnici 94/45/ES) upraveno a pravomoc evropské rady zaměstnanců (vzniklé ujednáním či ustavené podle zákona) napříště výslovně omezena jen na nadnárodní otázky.⁶⁵

Aby bylo zajištěno, že zaměstnanci podniků nebo skupin podniků, které jsou činné ve více členských státech, budou řádně informováni a příslušné záležitosti s nimi budou řádně projednány, je dle ustanovení směrnice 2009/38/ES a ZPr třeba zřídit evropskou radu zaměstnanců, která může být (i) ustavena ujednáním (dle § 294 ZPr) nebo (ii) ustavena podle zákona (dle § 296 ZPr), nebo lze ujednat jiné postupy (tzn. odlišné od postupu prostřednictvím evropských rad zaměstnanců) pro nadnárodní informování a projednání dle ustanovení § 295 ZPr.⁶⁶

„Povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání se dle § 288 odst. 3 ZPr vztahuje na:

- zaměstnavatele (dle § 288 odst. 4 ZPr) a skupiny zaměstnavatelů (dle § 288 odst. 5 ZPr) s působností na území členských států se sídlem nebo místem podnikání v České republice,
- organizační složky zaměstnavatele s působností na území členských států umístěné v České republice,
- reprezentanty zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států podle ustanovení § 289 odst. 2 ZPr, kteří mají sídlo nebo místo podnikání v České republice, pokud není v ZPr stanoveno jinak.“⁶⁷

„Povinnost ustavit evropskou radu zaměstnanců, či stanovit jiný postup pro nadnárodní informace a projednání, vzniká zaměstnavateli (skupině zaměstnavatelů) tehdy, naplní-li početní prahy, při nichž je považován ZPr za zaměstnavatele s působností na území členských států (skupinu zaměstnavatelů s působností na území členských států. To znamená, že zaměstnavatel (nebo skupina zaměstnavatelů – tzn. více zaměstnavatelů spojených jedním řídicím zaměstnavatelem (dle § 289 odst. 1 ZPr)) musí v členských státech zaměstnávat

⁶⁵ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 1019

⁶⁶ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 1020

⁶⁷ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 473

minimálně 1 000 zaměstnanců a současně počet zaměstnanců alespoň ve dvou členských státech musí dosahovat výše alespoň 150 zaměstnanců.⁶⁸

Směrnice 2009/38/ES jako jeden z principů fungování evropské rady zaměstnanců a postupů informování zaměstnanců a projednání příslušných otázek se zaměstnanci stanoví, že ústřední vedení (ústředí dle 289 odst. 2 ZPr) a evropská rada zaměstnanců „pracují v duchu spolupráce při dodržování svých práv a povinností“⁶⁹.⁷⁰ Toto ustanovení odráží ustanovení § 291 odst. 3 ZPr „*Jednání mezi ústředím a vyjednávací výborem, evropskou radou zaměstnanců a orgánem zabezpečujícím jiný postup pro nadnárodní informace a projednání musí být vedeno s cílem dosáhnout shody.*“

Funkční období evropské rady zaměstnanců je čtyřleté.

3.3.2. Formy kolektivních pracovněprávních vztahů

V našem právním řádu a pracovněprávních vztazích existuje několik forem a způsobů, jimiž se realizují kolektivní pracovní vztahy, přičemž pouze některé z nich jsou právně regulované. Mimo právní regulaci stojí např. celý komplex sociálního dialogu, zahrnující nejen možné uzavírání generálních dohod, existenci a fungování tripartitních orgánů, odvětvový sociální dialog mezi odborovými svazy a organizacemi zaměstnavatelů aj.

Nejvýznamnějším vztahem kolektivního pracovního práva je kolektivní vyjednávání, které se odehrává jak na úrovni podniků mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací u něho působící, tak i na úrovni odvětví, tj. mezi odborovou organizací a organizací zaměstnavatelů. Vedle tohoto kolektivního vyjednávání však převážně odborové organizace mají zákonem garantované oprávnění, kterým odpovídají povinnosti zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích.⁷¹

⁶⁸ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 473

⁶⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, čl. 9

⁷⁰ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 474

⁷¹ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 479

Podstatná část z oprávnění zástupců zaměstnavatelů svědčí pouze odborových organizacím. Na základně platné právní úpravy můžeme vymezit okruhy práv odborových organizací, mezi něž patří: právo na informace, právo na projednání, právo na spolurozhodování, právo rozhodování, právo na účast v legislativním procesu, právo a kolektivního vyjednávání.

„Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle ZPr, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě. S účinností od 1. 1. 2012 je nově upraveno, že odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru (dle ustanovení § 286 odst. 3 ZPr).“⁷²

V pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům jedná za zaměstnance odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. Zaměstnanec – nečlen odborové organizace má právo určit svého zástupce sám.

3.3.2.1. Právo na informace

Zaměstnanci mají v základních pracovněprávních vztazích právo na informace o některých důležitých otázkách, které se jich týkají, a právo na projednání některých důležitých záležitostí, zákonem konkrétně vymezených. Tomuto právu zaměstnanců odpovídá povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance a jednat s nimi (dle ustanovení § 276 ZPr). Tuto povinnost má zaměstnavatel přímo vůči zaměstnancům, pokud u zaměstnavatele nepůsobí příslušný odborový orgán, popřípadě rada zaměstnanců nebo zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, jako zástupci zaměstnanců, jejichž prostřednictvím pak zaměstnavatel plní svoji povinnost. Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni, ani diskriminováni.⁷³

⁷² Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 480

⁷³ Ministerstvo práce a sociálních věcí, Příručka pro personální a platovou agendu, Právo zaměstnance na informace a projednání, dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB005>

Právní úprava práv zaměstnanců na informace a projednání má svůj základ ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (dále „směrnice 2002/14/ES“).⁷⁴

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popř. k ní zaujmout stanovisko.⁷⁵ Znalost těchto informací a údajů je pro zaměstnance významná z hlediska jejich perspektivy u zaměstnavatele, jistoty jejich podmínek a předvídatelnosti vývoje jejich pracovních a potažmo i životních podmínek. Informování (a projednávání) má tedy mimo jiné posilovat vzájemnou důvěru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁷⁶

Shora uvedené ustanovení § 276 ZPr ve svém odst. 1 uvádí, že „zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro BOZP (dále také „zástupci zaměstnanců“). Informování zaměstnanců (a projednání s nimi) se uskuteční na úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení. Z toho plyne, že zástupcům zaměstnancům neplynou ze zákona pouze práva, ale i povinnosti, a to předat od zaměstnavatele získané informace jednotlivým zaměstnancům.

Okruh záležitostí, o kterých je zaměstnavatel povinen informovat, je upraven v ustanovení § 279 ZPr. Jedná se pouze o taxativní výčet, který je minimem poskytovaných informací. Další případy informování jsou upraveny v jednotlivých ustanoveních ZPr, např. v ustanovení § 339 ZPr při přechodu práv a povinností z pracovněprávních povinností k jinému zaměstnavateli.⁷⁷

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je rozsah informací, které je zaměstnavatel povinen předat, větší, a to dle ustanovení § 287 ZPr. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací při poskytování informací jsou zpravidla upraveny v kolektivní smlouvě.

⁷⁴ Galvas M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 691

⁷⁵ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 483

⁷⁶ Galvas M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 691

⁷⁷ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 483

3.3.2.2. Právo na projednání

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, popř. jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců za účelem dosažení shody.

V případě projednání je opětovně kladen důraz na včasnost projednání – aby bylo ve vztahu k zamýšleným opatřením realizováno s předstihem umožňujícím zaměstnavateli reagovat vhodným způsobem na stanoviska zaměstnanců (projednání není spolurozhodováním, ale cestou napomáhající k přijetí takových řešení zaměstnavatelem, která, pokud možno, zohlední oprávněné zájmy zaměstnanců). Právo zaměstnanců vyjádřit své stanovisko a právo zaměstnanců obdržet při projednání odůvodněnou odpověď na své stanovisko je taktéž transpozicí směrnice 2002/14/ES.⁷⁸

„Právo ve věci rozhodnout má tedy pouze zaměstnavatel, a to bez ohledu na závěr či výsledek projednání.“⁷⁹

Opět taxativní výčet okruhů, které je zaměstnavatel povinen projednat, je stanoven v ustanovení § 280 ZPr. Stejně jako u práva na informace, i u práva na projednání je okruh projednání rozšířen ustanovením § 287 ZPr. „Vyšší rozsah povinného informování a projednání s odborovou organizací je dán postavením odborové organizace především ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání, kdy odborová organizace potřebuje informace ohledně sjednávaných závazků. Totéž se týká i pravomoci odborové organizace, pokud jde o kontrolu dodržování předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Neexistuje-li odborová organizace, nemusí zaměstnavatel s radou zaměstnanců nebo se zaměstnanci projednávat opatření, jejichž příjemcem je podle právních předpisů výhradně odborová organizace.“⁸⁰

3.3.2.3. Právo na spolurozhodování (jednání v dohodě)

Právo na spolurozhodování je právo příslušející výhradně odborové organizaci. Na rozdíl od informování a projednávání se u spolurozhodování jedná o společné rozhodnutí zaměstnavatele a odborové organizace. Pokud si

⁷⁸ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 994

⁷⁹ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 485

⁸⁰ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 485

v některých případech rozhodování zaměstnavatel nevyžádá předchozí souhlas odborové organizace, je jeho rozhodnutí v rozporu s právními předpisy. Některé právní úkony jsou dokonce neplatné, dle ustanovení § 19 písm. g) ZPr, pokud těmto nebyl udělen předeepsaný souhlas příslušným orgánem, kdy tak stanoví ZPr nebo zvláštní zákon.

Jedná se např. o vydání pracovního řádu, o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se zaměstnancem, který je odborovým funkcionářem, nebo stanovení rozvrhu čerpání dovolených. Výčet případů je v ZPr, popř. jiných právních předpisech, taxativní.⁸¹

3.3.2.4. Právo rozhodování

„Rozhodováním odborové organizace se rozumí případy, kdy odborová organizace rozhoduje v případech stanovených právními předpisy a tato rozhodnutí jsou závazná i pro třetí osoby. Odborová organizace zcela samostatně rozhoduje ve věcech, které se týkají jejího vzniku, vnitřního uspořádání, činnosti, majetku, výše příspěvků i případného zaměstnávání osob apod. Tyto pravomoci však ve většině případů nejsou upravovány pracovním právem.“ Shora uvedené pravomoci vznikají odborové organizaci jako právnické osobě vzniklé na základě ZoSO.⁸²

3.3.2.5. Právo kontroly

Rovněž do oblasti kontroly konané odborovými organizacemi zasáhl Nález ÚS s účinností od 14. 4. 2008, kdy do jeho účinnosti vykonávala odborová organizace kontrolu nad dodržováním obecně závazných pracovněprávních předpisů včetně ZPr, vnitřních předpisů zaměstnavatele a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Ústavní soud ovšem dospěl k názoru, že tato kontrola odborových organizací porušuje vyváženost vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a především, že porušuje smluvní volnost stran kolektivní smlouvy. V odůvodnění Ústavní soud rovněž uvedl, že tuto kontrolu považuje

⁸¹ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 486

⁸² Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 487

za činnost státu a k přenesení výkonu práv státu na odborové organizace neshledal žádný důvod.⁸³

„V současné době proto mají odborové organizace právo vykonávat kontrolu výhradně nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, protože tuto kontrolu lze považovat za součást obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, což je hlavním úkolem odborových organizací. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly, a za tím účelem jí zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel své povinnosti plní a zda vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci. Na úseku vyšetřování pracovních úrazů se odborové organizace spolupodílejí na zjišťování příčin pracovních úrazů, popř. tyto příčiny samostatně objasňují. Odborové organizace prověřují pracoviště a zařízení zaměstnavatele ve vztahu k dodržování všech příslušných předpisů k ochraně a zdraví při práci a mají právo kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky. Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát.“⁸⁴

3.3.2.6. Právo účasti na legislativním procesu

Odborovým organizacím zakládá ZPr v ustanovení § 320 odst. 1 a 2 právo na to, aby s nimi byly projednány návrhy zákonů a ostatních právních předpisů týkajících se zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, a návrhy prováděcích pracovněprávních předpisů.⁸⁵

„Projednání znamená, že odborové organizace a organizace zaměstnavatelů ve shora uvedených případech mají právo na projednání návrhů zákonů a ostatních právních předpisů. Příslušné státní orgány jsou povinny předpisy předkládat odborovým a zaměstnavatelským organizacím tak, aby tyto orgány měly možnost se k nim vyjádřit. I pro projednání v legislativním procesu platí, že státní orgán má povinnost, a to předtím, než předpis vydá nebo jej předloží zákonodárnému sboru, předložit vyjmenované okruhy právních předpisů

⁸³ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 100

<http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=njptembqhbptknk7ovzw4&conversationId=3679846>

⁸⁴ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 488

⁸⁵ Galvas M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 700

k projednání. Odborové nebo zaměstnavatelské organizace mohou dát své připomínky, svá vyjádření, avšak konečné rozhodnutí je vždy na tom orgánu, který má pravomoc k vydání či schválení příslušného právního předpisu.“⁸⁶

V § 320 ZPr uvedená ustanovení o projednání vycházejí z předpokladu, že jen takové právní normy v oblasti pracovního práva, jejichž základem bude konsenzus sociálních partnerů o co možná nejširším spektru otázek, budou mít naději stát se stabilní právní úpravou v oblasti s tak velkým „politickým nábojem“, jako je oblast pracovního práva, resp. oblast sociálních práv v širším kontextu. Na celostátní úrovni představuje sociální dialog vedený na příslušné úrovni, odpovídající naplnění § 320 odst. 1 ZPr, zejména již v této práci mnou uvedená tzv. tripartita, resp. tripartitní jednání vedené mezi sociálními partnery (zaměstnanci reprezentovanými odborovými konfederacemi a zaměstnavateli reprezentovanými svazy zaměstnavatelů) a státem, reprezentovaným vládou.⁸⁷

3.3.2.7. Právo kolektivního vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je vzájemným dialogem (jednáním) sociálních partnerů, jehož cílem je uzavřít kolektivní smlouvu. Obsahem dialogu bývá zpravidla vyjednávání o mzdách, o základních pracovních podmínkách, jako jsou pracovní doba, dovolená, bezpečnost a ochrana zdraví při práci a péče o zaměstnance.⁸⁸

V obecném pojetí jde o proces, v němž se usiluje o dohodu mezi sociálními partnery, jehož smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují obsahové a procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu. Kolektivní vyjednávání se uskutečňuje v rozmanitých formách, jeho hlavním cílem je sjednávání kolektivních smluv.

Právní úpravu pro kolektivní vyjednávání je možné nalézt nejen v našem právním řádu, ale zejména v mnoha mezinárodních dokumentech, přičemž Česká republika ratifikovala mnoho z nich.

⁸⁶ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 489

⁸⁷ Bělina M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 1162

⁸⁸ Hendrych, D. a kol. *Právní slovník*. Praha, C. H. Beck, 2009

4. Švarcsystém a jiné formy nelegální práce

4.1. Švarcsystém – pojem, vývoj

Společně s vymezením legální definice závislé práce, a to koncepční novelou ZPr, došlo současně od 1. 1. 2012 k vymezení definice nelegální práce v ZoZ, což jak jsem již uvedla v kapitole 2 této práce, bylo důležité zejména pro potírání obcházení výkonu činnosti, jež naplňuje znaky závislé práce, není ovšem vykonávaná v pracovněprávním vztahu.

Podřazením výkonu závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah mezi nelegální práci, kdy ustanovení § 5 odst. 1 písm. e) ZoZ zní „*pro účely tohoto zákona se rozumí: nelegální prací výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah...*“, došlo k vymezení okruhu činností, které lze považovat za tzv. švarcsystém. Systém vzniklý v 90. letech 20. století, kdy fyzické osoby vykonávají práci pro jinou osobu mimo pracovněprávní vztah jako osoby samostatně výdělečně činné (dále „OSVČ“), a to na základě obchodněprávních či občanskoprávních smluv, kdy ale činnost OSVČ vykazuje znaky závislé práce.

V některých případech je zcela zjevné, že se jedná o závislou práci, např. OSVČ pracuje výlučně pro zaměstnavatele na stejné pozici, na které pracují zaměstnanci ve vztazích dle ZPr, OSVČ je odměňována pevnou měsíční odměnou, která je vyplácena ve výplatním termínu pro mzdy, OSVČ má stejné benefity jako zaměstnanci (dovolenou, stravenky), má k dispozici pracovní pomůcky zaměstnavatele (mobilní telefon, automobil), práci vykonává v pevně stanovenou dobu, podle pokynů svého nadřízeného. Naopak o závislou práci by se nemělo jednat v případech, kdy OSVČ bude práci vykonávat i pro jiné „zaměstnavatele“, bude k výkonu práce používat své pracovní pomůcky, bude odměňována hodinovou sazbou podle svého výkonu, s výjimkou konečného termínu pro dokončení zakázky nebude z hlediska časového nijak omezována atp.⁸⁹

O nelegální práci se nebude jednat, pokud OSVČ bude např. poskytovat své služby nepravidelně, nárazově či krátkodobě, nebude vystupovat jménem odběratele služeb, bude vykonávat činnost, která je standardně vykonávaná mimo

⁸⁹ Pravdová M., *Praktické zkušenosti s novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012*. Daně a právo v praxi 2012/10

pracovněprávní vztahy, bude nést vlastní náklady spojené s výkonem činnosti, která bude předmětem smluvního vztahu, nebude mít zajištěny pracovní a ochranné oděvy a prostředky odběratelem služeb a bude mít objektivní odpovědnost za škodu, např. vůči třetím osobám, a je proti tomuto riziku pojištěna.

Otázku soustavnosti vykonávání závislé práce judikoval Nejvyšší správní soud ve svém judikátu ze dne 27. dubna 2012, č. j. 4 Ads 177/2011-120, ve kterém řešil nelegální zaměstnávání cizinců. Nejvyšší správní soud zde došel k závěru, že „*Nejvyšší správní soud shrnuje, že za nelegální práci ve smyslu § 5 písm. e) bodu 2 zákona o zaměstnanosti se považuje pouze taková práce, kterou cizinec, jenž nedisponuje příslušným povolením, vykonává soustavně, podle pokynů a za mzdu, plat nebo odměnu.*“⁹⁰

Ani důvodová zpráva k původnímu znění definice závislé práce, ani k novele této definice neobsahuje žádné indicie, které by naznačovaly požadavek dlouhodobosti výkonu práce, aby se jednalo o závislou činnost. Naopak, důvodová zpráva k dohodám konaných mimo pracovní poměr (tedy rovněž k činnostem, které jsou považovány za závislou práci) předpokládá, že se zejména v případě dohody o provedení práce bude jednat o práci malého rozsahu (ačkoli zákonodárce maximální rozsah zvýšil). Lze tedy souhlasit s názorem, že závislá práce je obvykle prací, která je konána dlouhodoběji, nikoli pouze jednorázově, ovšem na druhou stranu se nelze domnívat, že tomu tak musí být vždy.

Závislou prací je totiž i práce vykonávaná na základě výše zmíněných dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterými jsou dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Jak již bylo rovněž uvedeno, důvodová zpráva k těmto dohodám předpokládá, že jejich rozsah bude krátkodobější. Tomu odpovídá i skutečnost, že zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu.

Zejména dohoda o provedení práce se pak vyznačuje tím, že práce na jejím základě není vykonávána soustavně, ale nárazově, dle konkrétních potřeb zaměstnavatele (může být uzavřena např. i na pouhý jeden den). Zcela běžná

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. dubna 2012, č. j. 4 Ads 177/2011-120, dostupné z: <http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=njptembrjpxm6lcmvzf63ttonptcobsgm&conversationId=8712>

praxe je, že zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřou dohodu o provedení práce, na jejímž základě je práce vykonávána jednou za dva, tři týdny. Práce vykonávaná nárazově jednou za dva, tři týdny, rovněž nemůže být považována za práci soustavnou, přesto se však stále jedná o práci závislou.

Nejvyšší správní soud tak výše uvedeným závěrem publikoval z pohledu každodenní praxe poměrně sporný názor, že cizinec, který vykonává jednorázovou, ovšem závislou práci, na niž by občan České republiky musel mít uzavřenu minimálně dohodu o provedení práce, jinak by vykonával nelegální práci, nemusí být vůbec zaměstnán, protože práci nevykonává soustavně, ačkoli výkon jeho činnosti naplňuje znaky závislé práce. Je zřejmé – a Nejvyšší správní soud to nikterak nezpochybňuje, že aby se mohlo jednat o práci nelegální, mělo by se jednat zároveň o práci závislou. Požadavek na soustavnost výkonu této práce však dle mého názoru není zcela odpovídající praktickým skutečnostem, které v rámci pracovněprávních vztahů mohou nastat.⁹¹

Jednoznačně však lze říct, že pokud OSVČ provádí určité práce s využitím svých zaměstnanců u ní v pracovněprávním vztahu (přestože sama též pracuje), nejde o nelegální práci.⁹²

K otázce výhod a nevýhod při výkonu zaměstnávání OSVČ si dovoluji uvést, že OSVČ ušetří při použití výdajových paušálů na dani z příjmu. Objednatel služby i OSVČ ušetří na pojistném na veřejnoprávní pojištění. Naopak nevýhodou pro OSVČ je výkon činnosti mimo právní rámec ZPr, tzn. OSVČ nese plnou odpovědnost za provedenou činnost bez omezení výše náhrady škody podle ZPr, nemá nárok na dovolenou, přípatky za práci přesčas, nemusí být ani nemocensky pojištěn a obecně se jeho vztah k objednateli neřídí ZPr, se všemi z toho plynoucími důsledky.⁹³

S výkonem závislé činnosti mimo pracovněprávní vztah souvisí také sankce v podobě zejména finančních postihů, a to jako objednatele, tak OSVČ. Dle ustanovení § 140 odst. 1 písm. c) ZoZ se „...*podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že... umožní výkon nelegální práce* podle § 5 písm. e) bodu 1 a 2...“, tzn., umožní např. uzavření obchodního vztahu s OSVČ, jehož

⁹¹ Stádník J., Kieler P.: *Nejvyšší správní soud – nelegální práce a koncentrace řízení*, Práce a mzda 2012/7, Wolters Kluwer, 2012

⁹² Šubrt B., Trezziová D.: *Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část*. Práce a mzda, Wolters Kluwer, 2012, str. 18, ASPI ID: LIT39738CZ

⁹³ Šubrt B., Trezziová D.: *Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část*. Práce a mzda, Wolters Kluwer, 2012, str. 18, ASPI ID: LIT39738CZ

předmětem je závislá práce. Za umožnění výkonu nelegální práce hrozí této osobě pokuta až do výše 10 mil. Kč, nejméně však ve výši 250 tis. Kč (dle § 140 odst. 4 písm. f) ZoZ). Fyzické osoby vykonávající nelegální práci, hrozí za tento přestupek nově pokuta, a to do výše až 100 tis. Kč (dle § 139 odst. 3 písm. c) ZoZ).

4.2. Právní rizika švarcsystému

Právní rizika jsou několika druhů. Pokud pomineme shora uvedené finanční postihy za výkon nelegální práce, je nutné uvést ze strany objednatele možnost, že se OSVČ po čase zkusí dovolávat nároků podle pracovněprávních předpisů, např. nároku na dovolenou, na uhrazení dávek v nemoci, příplatků za práci v noci, kompenzace pracovních úrazů či nemoci z povolení, popř. omezené odpovědnost apod.

Dalším rizikem je riziko trestněprávní. Přestože švarcsystém není v České republice sám o sobě trestným činem podle zákona č. 40/2009 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále „TZ“), pokud ale není v důsledku existence švarcsystému odvedena daň či pojistné na veřejnoprávní pojištění, může se jednat o trestný čin neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby dle § 241 TZ.⁹⁴

Kontrolní působnost a sankční pravomoc přešla od 1. 1. 2012 z Úřadu práce České republiky na orgány inspekce práce, jimiž jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

4.3. Kontrola inspektorátu práce

Při kontrole prováděné inspektoráty práce je kontrolovaná osoba povinna vytvořit podmínky k výkonu kontroly, je povinna poskytovat součinnost odpovídající oprávnění inspektora a při nesplnění povinnosti jí může být uložena pokuta až do výše 50 tis. Kč, a to i opakovaně. Dle od 1. 1. 2012 účinného ustanovení § 136 ZoZ je povinností právnické či fyzické osoby mít v místě pracoviště kopii dokladů, prokazující existenci pracovněprávních vztahů.

Nalézací řízení v oblasti kontroly a ukládání sankcí za nelegální práci (včetně švarcsystému) můžeme rozdělit na dvě části, a to na (i) samotnou kontrolu

⁹⁴ Trezziová D., *Rizika švarcsystému a jeho kontrola*, DEx. – Daňový expert, Wolters Kluwer, č. 3, str. 18, (ASPI ID: LIT408345CZ)

a (ii) následné správní řízení ve věci uložení sankce. Pro celou fázi nalézacího řízení platí zásada *vigilantibus iura skripta sunt*, tzn. zaměstnavatel by měl, ve svém vlastním zájmu v rámci kontroly a následného správního řízení řádně uplatňovat a hájit svá práva.

Právní podkladem pro kontrolu výkonu nelegální práce jsou ustanovení § 125 až § 138 ZoZ, ustanovení § 7 až § 9 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále „ZoIP“) a lze na ni aplikovat i ustanovení zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole (dále „Zákon o st. kontrole“).

V případě podezření z porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem mohou fyzické i právnické osoby podat podnět k provedení kontroly přímo na příslušném oblastním inspektorátu práce nebo prostřednictvím Státního úřadu inspekce práce. Místní příslušnost oblastního inspektorátu práce k výkonu kontroly se řídí místem, kde dochází k výkonu práce.⁹⁵

Zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti, a nejde-li o manžela nebo dítě kontrolované fyzické osoby, i prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. U cizinců jsou dále oprávněni vyžadovat předložení povolení k zaměstnání, pokud zákon jeho vydání vyžaduje, a povolení k pobytu, zelenou kartu nebo modrou kartu, pokud ji zákon vyžaduje.⁹⁶

Zahájení kontroly nemusí být oznámeno předem, inspektor se může dostavit bez ohlášení. O zahájení musí být informován pouze příslušný odborový orgán, rada zaměstnanců nebo zástupce pro BOZP, pokud u kontrolované osoby působí. Inspektor je oprávněn vstupovat při kontrole do subjektů, zařízení i výrobních prostorů kontrolované osoby, dotazovat se zaměstnavatele i zaměstnanců kontrolované osoby a kontrolovaná osoba je, jak jsem již shora uvedla, povinna poskytnout potřebnou součinnost. Jednou z možností obrany osob, kterým jsou kladeny při kontrole dotazy, je trvat na přítomnosti právního zástupce. Pokud by tuto možnost inspektor této osobě neposkytl, jednalo by se o porušení čl. 37 odst. 2 LZPS, kdy má každý právo na právní pomoc v řízení

⁹⁵ Státní úřad inspekce práce, Pracovněprávní vztahy, Podání podnětu ke kontrole, <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/podani-podnetu-ke-kontrolu/>

⁹⁶ § 132 ZoZ

před soudy, jinými státními orgány či orgány veřejné správy, a to od počátku řízení.

O provedení kontroly sepíše inspektor protokol. Mezi důležité povinnosti inspektora patří při kontrole zjistit skutečný stav a doložit kontrolní vyšetření. Protokol obsahuje popis zjištěných skutečností s uvedením nedostatků a označením ustanovení právních předpisů, které byly porušeny. Kontrolované osobě je předán stejnopis protokolu. Proti skutečnostem v něm uvedených může kontrolovaná osoba podat žádost o přezkoumání protokolu dle ustanovení § 41 odst. 1 ZoIP, a to do pěti pracovních dnů ode dne seznámení se s protokolem. Tuto lhůtu lze na žádost prodloužit. Žádost o přezkoumání protokolu musí být podána příslušnému inspektorátu v písemné formě. Inspektor přezkoumá žádost a následně vyzoomí kontrolovanou osobu. Ta může následně podat námitky dle ustanovení § 41 odst. 2 ZoIP proti výsledku přezkoumání protokolu o kontrole, a to do 15 pracovních dnů ode dne, kdy byla o výsledku vyzooměna. Tuto lhůtu lze prominout ze závažných důvodů na základě žádosti kontrolované osoby. Námitky se podávají rovněž v písemné formě k rukám vedoucího inspektora příslušného oblastního inspektorátu práce. Vedoucí inspektor může na základě podaných námitek změnit či zrušit přezkoumání protokolu o výsledku kontroly nebo námitky zamítne. Proti rozhodnutí o námitkách již nelze podat další námitky.

4.4. Správní řízení

Správní řízení dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále „SŘ“) je rovněž jako jiné veřejnoprávní řízení, zahajováno zásadou oficiality. Důkazní břemeno leží na straně správního orgánu. Objektivně zde existuje povinnost správního orgánu provést důkazy účastníkem navržené a ověřit jím předestíraná tvrzení, popř. odůvodnit, proč tak neučinil, jak lze doznat z konstantní judikatury Nejvyššího správního soudu, a to např. v rozsudku pod sp. zn. 1 Afs 37/2009, kde Nejvyšší správní soud uvedl, že „na rozdíl od daňového řízení totiž v řízení o správním trestání je správní orgán tím, na kom leží důkazní břemeno pro řádné prokázání skutkového stavu. Orgány inspekce práce tedy musí ve smyslu zákona prokázat jednoznačně porušení zákonů v oblasti zaměstnanosti. I v tomto řízení platí zásada presumpce nevinny, jak uvedl ve svém rozhodnutí ze dne 11. 3. 2004 Ústavní soud pod sp. zn. II ÚS 788/02,

kdy „i v oblasti trestání platí princip presumpce nevinny a z něho vyplývající zásada rozhodování v pochybnostech ve prospěch obviněného.“⁹⁷

Při určení výše pokuty se přihlédne k závažnosti správního deliktu, ke způsobu spáchání a jeho následkům a okolnostem. Důležité je, že určení výše pokuty musí být přezkoumatelným způsobem odůvodněno. Například rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 A 82/93 uvádí: „Stanovení výše pokuty za správní delikt je výsledkem správního uvážení, které je soudem přezkoumatelné ve smyslu ustanovení § 245 odst. 2 OSŘ...“.⁹⁸ Při určení výše pokuty by rovněž mělo být přihlédnuto k majetkovým poměrům pokutované osoby, přestože toto v zákoně uvedené není. Lze to ale dovést ze stávající judikatury, a to např. z usnesení Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 As 9/2008, kdy „I. Správní orgán ukládající pokutu za jiný správní delikt je povinen přihlédnout k osobním a majetkovým poměrům pachatele tehdy, pokud je podle osoby pachatele a výše pokuty, kterou lze uložit, zřejmé, že by pokuta mohla mít likvidační charakter, a to i v případech, kdy příslušný zákon osobní a majetkové poměry pachatele v taxativním výčtu hledisek rozhodných pro určení výše pokuty neuvádí. II. Správní orgán vychází při zjišťování osobních a majetkových poměrů z údajů doložených samotným účastníkem řízení, případně z těch, které vplynuly z dosavadního průběhu správního řízení či které si opatří samostatně bez součinnosti s účastníkem řízení. Nelze-li takto získat přesné informace, je správní orgán oprávněn stanovit je v nezbytném rozsahu odhadem.“⁹⁹ Výše pokuty by tedy neměla být likvidační zejména ve smyslu nepřiměřenosti k osobním a majetkovým poměrům pachatele deliktu, že by byla sama o sobě schopna přivodit platební neschopnost pachatele aj.

V případě zkráceného řízení správního a vydání platebního příkazu je možné podat odpor, a to do 8 dnů. Proti správnímu rozhodnutí o uložení pokuty lze podat odvolání do 15 dnů. Odvolání má odkladný účinek. Pokud ani odvolání není úspěšné, může pokutovaná osoba napadnout rozhodnutí o uložení sankce soudní cestou.

Proti pravomocnému správnímu rozhodnutí může pokutovaná osoba podat podnět k provedení přezkumného řízení dle ustanovení § 94 odst. 1 SŘ v případě,

⁹⁷ Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 11. 3. 2004, sp. zn. II ÚS 788/02

⁹⁸ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 27. 8. 1993, sp. zn. 6 A 82/93

⁹⁹ Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 4. 2010, sp. zn. 1 As 9/2008

že lze důvodně pochybovat o tom, že rozhodnutí je v souladu s právními předpisy.
Dále lze proti pravomocnému správnímu rozhodnutí podat žádost o obnovu řízení
dle ustanovení § 100 SŘ.

5. Srovnání stávající a dřívější právní úpravy pracovněprávních vztahů

5.1. Historický exkurz do vývoje pracovního práva

5.1.1. Pracovní právo do roku 1948

Jak jsem v této práci již předestřela, počátek vývoje pracovního práva lze zahrnout do doby římského práva, kde docházelo k rozvoji především námezdní smluv a smluv o dílo.

V českých zemích dochází k rozvoji pracovního práva současně s vydáním horního zákoníku Václava II, tzv. *Ius regale montanorum* v letech 1300-1305, který jakožto první významný právní dokument, obsahoval již i právní aspekty výkonu práce. Těmi byly například úprava délky pracovní doby, předpisy o výplatě mezd, ale i první protikoaliční předpisy zakazující horníkům a kovářům samostatně se organizovat ve spolcích. Zároveň již stanovil i první pravidla upravující bezpečnost práce.¹⁰⁰

Pracovní smlouvy byly uzavírány spíše ve větších městech a byly uzavírány jako čelední, tovaryšské a učednické. Čelední smlouvy bylo možné přirovnat k dnešní pracovní smlouvě na dobu určitou. Tovaryšské a učednické smlouvy byly upracovány v cechovních řádech, patřily do sféry cechů.¹⁰¹

K výrazným změnám umožňujícím rozvoj pracovního práva přispělo zajisté zrušení nevolnictví v roce 1781, přesun obyvatel z venkova do měst a rozvoj průmyslové výroby na přelomu 18. a 19. stol. Pracující osoby byly sice svobodné, ale stát do jejich pracovních podmínek moc nezasahoval.

Jak již bylo nastíněno v podkapitole 2.1.1. této práce, obecnější úpravu pracovních vztahů přinesl do českých zemí ABGB, který v hlavě XXVI. upravil námezdní smlouvu. Tak zahrnovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. V souladu s touto úpravou námezdní smlouva vznikla, pokud se někdo zavázal k poskytnutí služeb nebo zhotovení díla proti odměně v penězích. K rozštěpení námezdní smlouvy na smlouvu služební a smlouvu o dílo došlo třetí novelizací ABGB v roce 1916. Smlouva služební vznikla, pokud se někdo zavázal, že bude

¹⁰⁰ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 27

¹⁰¹ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 28

jinému po určitý čas konati služby, smlouva o dílo vznikla, jestliže někdo převzal zhotovení díla za úplatu.¹⁰² Zejména ve služební smlouvě spatřuji předchůdkyni závislé práce, jak ji známe dnes.

Další vývoj zejména po vzniku samostatné Československé republiky je charakterizován tím, že větší ochranu poskytuje stát kategoriím pracovníků, kteří mají větší význam pro jeho fungování. V meziválečné době dochází i v důsledku hospodářské krize ke vzniku mnoha zákonů zejména v důsledku tlaku pracujících, ale všeobecně dochází ke stagnaci pracovního zákonodárství. I v letech nacistické okupace našich zemí byly ponechány v platnost předchozí právní předpisy, bohužel současně s implementací nacistických předpisů zejména v oblasti diskriminace, persekucí a likvidováním některých skupin obyvatel.

5.1.2. Pracovní právo v letech 1948 – 1989

Po roce 1945 pokračoval dříve nastoupený trend rozvoje pracovního zákonodárství, byl však násilně přerušeno po únoru 1948. Vlivem politické situace se na základě socialistických principů mění charakter pracovního práva. Opouští se podoba smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, jejímž předmětem je směna práce za odměnu. Pracující jsou vlastníky výrobních prostředků a v pozici zaměstnavatele je socialistická organizace hospodařící se státním majetkem. Soukromé vlastnictví a s tím spojené uzavírání pracovněprávních vztahů mezi jednotlivými občany je zakázáno, s nepatrnou výjimkou spočívající v poskytování služeb malého rozsahu pro osobní potřebu. V nově vzniklých právních předpisech je patrné sjednocování právní úpravy pro všechny zaměstnance v pracovním poměru.¹⁰³

Tzv. právníká dvouletka zasáhla velkou část právnických odvětví. Charakteristickým znakem byla zejména snaha o zavedení jednotných pravidel pro všechny pracovníky v pracovním poměru. Sjednocovací proces v pracovněprávních úpravách byl považován za výraz rovného postavení všech členů ve společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům. Pracovní právo bylo

¹⁰² Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 29

¹⁰³ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce; obecná část, dostupné z: <http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=oz5f6mrqga3f6mrwgjpw6rnga&groupIndex=1&rowIndex=0&conversationId=4474982>

v této době i přes přijetí velkého počtu zákonu roztržštěné a muselo být sjednoceno novým zákonem.

Tímto se stal zákon č. 65/1965, zákoník práce, (dále „původní ZPr“), který nabyt účinnosti od 1. 1. 1966, a který byl vlastně první samostatnou kodifikací pracovního práva. Typickými rysy právní úpravy dané původním ZPr byly: jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění.

V pracovním právu byl opuštěn smluvní charakter právních vztahů typický pro občanské právo a realizoval se úkol pracujících vlastní prací rozvíjet socialistickou společnost.¹⁰⁴

Původní zákoník práce upravil téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem. Obsahoval převážně kogentní normy nedovolující odchylky ani ve prospěch, ani v neprospěch účastníků pracovněprávních vztahů. I před původní snahy právní úpravu sjednotit a zjednodušit, došlo naopak k výraznému růstu počtu normativních aktů. Původní ZPr obsahoval i úpravu obecné právní úpravy, např. právní subjektivitu, právní úkony, neplatnost, zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů aj. Bylo vyloučeno subsidiární použití jiných právních odvětví vyjma ústavního.¹⁰⁵

Tento zákon prošel několika novelizacemi, přičemž za zásadní jsou považovány novely provedené zákonem č. 153/1969 Sb., který přinesl zlepšení některých pracovních podmínek, zákonem č. 20/1975 Sb., který se především snažil o soulad s některými mezinárodními smlouvami aj. a konečně zákonem č. 188/1988 Sb., který reagoval na postupné uvolňování situace v Československé republice, a ve kterém se např. objevily změny v národním hospodářství. Původní ZPr platil v České republice až do přijetí ZPr.¹⁰⁶

5.1.3. Pracovní právo po roce 1989

Důležitým mezníkem pro novelizaci pracovního práva bylo vydání Ústavy ČR a LZSP.

Od účinnosti LPZS je v čl. 26 každému garantováno právo na svobodnou volbu povolání, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost

¹⁰⁴ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce; obecná část, dostupné z: <http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=oz5f6mrqga3f6mrwgipwi6rnga&groupIndex=1&rowIndex=0&conversationId=4474982>

¹⁰⁵ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 36

¹⁰⁶ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 37

a občanům je garantováno právo na hmotné zajištění v přiměřeném rozsahu, pokud nemohou bez své viny získávat prostředky pro své životní potřeby prací. V oblasti kolektivního pracovního práva je v čl. 27 LPSZ zakotveno právo každého se svobodně sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Dále je stanoveno, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu, a to, že omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví. Postupně se rozvíjejí 3 základní složky pracovního práva – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.¹⁰⁷

Po roce 1989 je nejvýraznější změnou v pracovněprávních vztazích umožnění zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání. Bylo přijato mnoho „vedlejších“ zákonů, které vedle původního ZPr ovlivnily charakter pracovněprávních vztahů. Těmi zákony byly zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (dále „původní ZoZ“), jímž byl zrušen předchozím systém administrativní regulace zaměstnanosti a byly vytvořeny předpoklady pro vznik trhu práce, a ZoKV, který vytváří předpoklady pro kolektivní smluvní vyjednávání sociálních partnerů úpravou procesu uzavírání kolektivních smluv včetně řešení sporů a použití nátlakových prostředků, jako je stávková akce, či výlučka.¹⁰⁸ V neposlední řadě to byl nový ZoZ pod č. 435/2004 Sb.

I přesto, že harmonizační novelou ZPr s účinností od 1. 1. 2001 dochází k posílení postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, nedochází k zásadní změně koncepce těchto vztahů, která by vedla k jejich liberalizaci. Proto bylo rozhodnuto o vytvoření úplně nového předpisu, jímž se stal ZPr.

Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, vymezuje jasně nedostatky dosavadní úpravy a klade si za úkol v novém zákoně vymezit použití norem občanského práva pro pracovní právo (což se zákonodárci ne zcela povedlo), definovat předmět (objekt) pracovněprávních vztahů, jímž bude výkon závislé práce, posilovat princip liberalizace rozšířením smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů při respektování principu rovného zacházení, kogentními normami garantovat zaměstnancům základní práva

¹⁰⁷ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce; obecná část, dostupné z: <http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=oz5f6mrqga3f6mrwgipwi6rnnga&groupIndex=1&rowIndex=0&conversationId=4474982>

¹⁰⁸ Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 39

a pracovní podmínky, v dalších otázkách vytvořit prostor zejména pro smluvní ujednání, v pracovněprávních vztazích upravit rovněž výkon závislé práce mimo pracovní poměr, a to v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti), jako je tomu podle dosavadní právní úpravy s tím, že se navrhuje zrušit některé omezující podmínky a v pracovním poměru jako základním pracovněprávním vztahu pro výkon závislé (podřízené) práce, jakož i v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, poskytovat zaměstnanci ochranu a záruku odpovídajícího pracovního postavení.¹⁰⁹

Tento ZPr prošel během sedmi let své účinnosti dvěma velkými proměnami, a to nejprve v souvislosti s účinností Nálezu ÚS a následně přijetím koncepční novely ZPr, jež je účinná s drobnými změnami v době vypracování této práce.

5.2. Porovnání právní úpravy pracovněprávních vztahů v průběhu 20. století

Pojem závislá práce, jak ho známe dnes, byl vymezen až ZPr. Původní ZPr vymezoval pracovněprávní vztahy v ustanovení § 1 původního ZPr jako vztahy vznikající při „účasti občanů na společenské práci“. Za další významný rozdíl formální úpravy pracovněprávních vztahů považuji (s ohledem na tehdejší a stávající politickou situaci) označení stran pracovněprávních vztahů. Původní ZPr obsahoval až do konce roku 1988 označení stran „občan“ a „socialistická organizace“ (kdy socialistickou organizací byly myšleny „*státní, družstevní a společenské organizace, jakož i jiné organizace, jejichž činnost přispívá k rozvoji socialistických vztahů*“ – dle ustanovení § 8 původního ZPr) místo dnešního zaměstnance a zaměstnavatele. Původní ZPr vymezoval svoji působnost i jmenovitě na určité profese, pokud zvláštní zákon nestanovil jinak, stejně jako je tomu dnes. Způsobilost být zaměstnancem (pracovníkem) byla vymezen stejně jako dnes – dosažením 15. roku věku, popř. ukončením povinné školní docházky.

Kogentnost ustanovení původního ZPr nepřipouštěla odchýlení od právní normy, jak jsem uvedla již shora, ani ve prospěch zaměstnance ani zaměstnavatele. ZPr se ve znění od koncepční novely ZPr řídí zásadou, že „co

¹⁰⁹ Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce; obecná část, dostupné z: <http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=oz5f6mrqga3f6mrwgjpw16rnga&groupIndex=1&rowIndex=0&conversationId=4474982>

není zakázáno, je dovoleno“, což je důležité zároveň i pro použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Do koncepční novely ZPr byl vztah pracovního a občanského práva založen na principu delegace (zrušeno Nálezem ÚS) a před ZPr nebyl vztah v podstatě žádný, což bylo způsobeno odtržením původního ZPr od ostatních právních odvětví. V souladu s čl. 2 odst. LPSZ, který stanoví, že *„každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí činit, co zákon neukládá“* dochází k velkému odklonu od kogentnosti norem pracovního práva, ZPr v současném znění přináší liberalizaci v pracovněprávních vztazích a posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Jak jsem uvedla shora, původní ZPr upravoval v podstatě všechny otázky pracovního práva. Nálezem ÚS vyslovil ÚS své stanovisko, že účastníkům pracovněprávních vztahů se nově otevřela nejen možnost upravit práva a povinnosti jinak, než stanoví zákon, ale mohou si upravit i to, co ZPr neupravuje vůbec.

6. Úvahy de lege ferenda

Otázku, zda je jakékoliv odvětví práva v našem právním řádu upraveno tak, abych splňovalo kritéria srozumitelnosti, užitečnosti a funkčnosti, si jistě pokládám nejen já, ale i zákonodárce při tvoření právní normy, ať už při úpravě stávající, či úplně nové.

Pracovní právo prošlo za poslední roky velkými změnami, a to nejen ve vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel, ale posílena byla hlavně jeho jedna z nejdůležitějších funkcí, funkce ochranná a současně mám za to, že bylo pracovní právo více přiblíženo lidem.

Legální definice závislé práce, jak ji známe po koncepční novele ZPr, je dle mého názoru srozumitelná i pro laika. Pro osobu, která chce být zaměstnána se všemi atributy, které jí pracovní právo přináší, je výkon závislé práce nejjednodušší cestou, jak toho docílit. V současné době vysoké míry nezaměstnanosti, která je způsobena dlouhotrvající krizí, je pojem závislé práce a její výkon v pracovněprávních vztazích výrazem jistoty.

V legální definici nalezneme jistá omezení, pro zaměstnance plynoucí, ale z mého pohledu stále převažují v dnešním ZPr pozitiva pro zaměstnance nad negativitu pro zaměstnavatele. Proto i dle shora uvedeného švarcsystému, i když se mnohým může zdát výhodnější uzavřít se zaměstnavatelem – v tomto případě objednatel – smlouvu na bázi obchodně či občanskoprávního vztahu, jistotu, kterou mu pracovněprávní vztah, ať už je to vykonáván v pracovním poměru či dohodami, nemůže v dnešní době krize vykompenzovat sebevětší úleva na odvodech ani volnost, kterou v pracovněprávním vztahu nemá.

I nadále proto vidím hlavní směr pracovního práva v posilování důvěry v jeho systém, ve větší liberalizaci pracovněprávních vztahů, ve zlepšování podmínek jak pro zaměstnance, aby neviděli výhody v obcházení pracovněprávních vztahů a v naplňování definice nelegální práce, tak pro zaměstnavatele, aby se nemusel bát, že nebudou mít pracovní sílu.

Zdali se legální definicí nelegální práce v ZoZ podaří snížit počet tzv. švarcsystému, je otázka spíše vývoje trhu práce. Jako negativa v této oblasti vidím složitý daňový systém a vysoké daňové odvody, které jsou jedním s největších důvodů, proč tolik pracovněprávních vztahů je nahrazeno nelegální prací. Obávám se toho, že ani vysoké pokuty za tzv. švarcsystém nebudou

motivací pro zanechání této činnosti. Stát by se měl pokusit o co největší vyrovnání podmínek zaměstnanců a OSVČ v daňové a jiné odvodové oblasti, aby smlouvy na obchodně či občanskoprávním základu mohly i nadále využívat oblasti, pro které jsou opravdu nezbytné, jako je např. stavebnictví, ale naopak, aby např. manažer střední třídy se služebním vozidlem a jinými benefity vždy využíval pracovněprávní vztah k výkonu své závislé práce.

Závěr

Tématem mé diplomové práce bylo objasnění pojmu závislá práce a pracovněprávních vztahů v současném pojetí českého právního řádu. V této práci jsem se zabývala nejen pojmy závislé práce a pracovněprávních vztahů a vztahy mezi nimi navzájem, rozdíly a souvislostmi mezi pracovněprávními a občanskoprávními vztahy, ale i pojmem nelegální práce, vymezeným v zákoně o zaměstnanosti současně s účinností nové legální definice závislé práce. V neposlední řadě jsem si dovolila malý historický exkurz do této problematiky.

Pracovní právo a závislá práce jsou úzce provázány, jelikož pracovní právo tvoří soubor právních norem, jež upravují společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Těmi vztahy jsou pracovněprávní vztahy. Protože závislá práce může být vykonávána výlučně v základních pracovněprávních vztazích, tvoří tato dvojice hlavní pilíř pracovního práva.

Pracovní právo prošlo nejen v České republice v posledních desetiletích velkým vývojem a změnami, jež byly ovlivněny zejména politicko-hospodářskou situací. V současné době se pracovní právo jako jiná právní odvětví v demokratickém systému přizpůsobuje potřebám adresátů právních norem.

I přesto, že pracovněprávní vztahy vykazují prvky taxativnosti, proniká pracovním právem a úpravou závislé práce a na ni navazujících pracovněprávních vztahů velká míra liberalizace a uvolnění v tom směru, že dnes účinným zákoníkem práce je možné si zejména v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr upravit pracovněprávní vztahy tak, aby co nejvíce vyhovovaly měnícím se potřebám trhu práce, zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Přijetím nového zákoníku práce jako základního právního předpisů pracovního práva v roce 2006 došlo k vymezení nového směru pracovněprávních vztahů a jejich vztahu k právu občanskému, když ale následně díky Nálezů ÚS byl vztah mezi pracovním právem a občanským právem upraven jinak, než byl původní záměr zákonodárce v roce 2006. Konečně stav zákoníku práce po přijetí koncepční novely v návaznosti na Nález ÚS vymežil finální podobu těchto vztahů a rovněž vymežil legální definici závislé práce, aby mohla být současně s ní vymezena i legální definice nelegální práce v zákoně o zaměstnanosti. Tyto dvě definice nasměrovaly pracovněprávní vztahy a sféru zaměstnanosti do právního rámce, který se postupně usazuje dle mého názoru tím správním směrem. Jelikož

je možné považovat za výkon závislé práce i zaměstnání zprostředkované agenturami práce a služební poměry příslušníků ozbrojených sil a služební poměry civilních zaměstnanců státu, je zákoník práce základním pramenem pracovního práva, na který pak navazují zákony zvláštní, jednotlivě se vztahující se k výkonu závislé práce mimo zákoník práce.

Vymezení nelegální práce v zákonu o zaměstnanosti velmi podstatně změnilo vnímání nelegální práce a jednoznačně pod tento pojem podřadila i tzv. švarcsystém. Cílem zákonodárce byla eliminace tzv. zastřených pracovněprávních vztahů, tj. vztahů vykazujících prvky pracovněprávních vztahů, ale konaných na základě občanskoprávních či obchodněprávních smluv. Zvýšení pokut za výkon nelegální práce a stále narůstající počet neohlášených kontrol na pracovištích vykonávaných inspektoráty práce by mohly být dobrou motivací eliminace této činnosti a výkonu závislé práce opravdu jen výlučně v pracovněprávních vztazích, jak ostatně zákoník práce stanoví.

Resumé

The topic of my thesis was to clarify the concept of dependent work and labor relations in the modern conception of Czech law. In this thesis I deal not only with concepts of dependent work and employment relations and the relations between them, differences and connections between the labor and civil relations but also with the term illegal labor as defined in the Employment Act at the same time as currently effective new legal definition of dependent work. Finally I provide little historical excursion into this issue.

The concept of labor law and dependent work are closely linked in that labor law consists of a set of laws that regulate social relations arising in the performance of dependent work. These relations are labor relations. Because the dependent work can be performed only in basic labor relations this pair forms the main pillar of labor law.

Czech labor law has passed many developments and changes over the last decades which were influenced by political and economic situation. Currently the labor law like other branches of law in a democratic system adapts to the needs of the addressees of legal norms. Therefore the labor law is permeated by the liberalization.

From conceptual amendment effective in 2012 legal definition of dependent work has been defined, simultaneously with the legal definition of illegal work in the Employment Act.

These two definitions directed labor relations and employment sector in the legal framework which gradually settles in my opinion to the right direction.

The definition of illegal work in the Employment Act substantially changed the perception of illegal work and so-called Švarc system clearly included in this concept. The aim of the legislator was to eliminate the so-called disguised employment relationships. These are relations exhibiting elements of labor relations but based under civil or commercial law contracts. An increase in fines for illegal work and the number of unannounced inspections of labor could be a good motivation to eliminate this activity and performance dependent work really only exclusively in labor relations as the Labour Code provides.

Seznam použitých zdrojů

Odborné publikace

- Bělina M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012
- Bělina M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012
- Steinichová L. a kol.: *Zákon o zaměstnanosti*. Komentář, Praha: C. H. Beck, 2010
- Jakubka J. a kol.: *Zákoník práce k 1. 1. 2012*, Olomouc: ANAG, 2012
- Hendrych, D. a kol.: *Právníký slovník*. Praha, C. H. Beck, 2009
- Galvas M. a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012
- Vysokajová M. a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Wolters Kluwer, 2012
- Švestka J. a kol.: *Občanský zákoník I, II*. 2. vydání. Praha 2009
- Šámal, P. a kol.: *Trestní zákoník*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012

Odborné články

- Kalenská M., *K vývoji pracovního práva*, Aplikované právo 1/2006
- Pravdová M., *Praktické zkušenosti s novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012*, Daně a právo v praxi 2012/10,
- Trezziová D.: *Rizika švarcsystému a jeho kontrola*, DEx. – Daňový expert, Wolters Kluwer, č. 3, str. 18, ASPI ID: LIT408345CZ
- Šubrt B., Trezziová D.: *Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část*, Práce a mzda, Wolters Kluwer, 2012, str. 18, ASPI ID: LIT39738CZ
- Stádník J., Kieler P.: *Nejvyšší správní soud – nelegální práce a koncentrace řízení*, Práce a mzda 2012/7

Právní předpisy

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění)

- směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994, o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství
- Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů
- zákon č. 244/1922 Sb., kterým se všeobecně upravují právní poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku a v Podkarpatské Rusi,
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/1964, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Usnesení ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Judikatura

- Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 3. 7. 1986, C-66/85, ve věci Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg
- Rozhodnutí Evropského soudního dvora ze dne 6. 11. 2003, C-4/01, ve věci Serene Martin, Rohit Daby and Brian Willis v South Bank University
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009
- Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaný ve Sbírce listin a účinný pod č. 118/2006 Sb., ode dne 14. dubna 2008
- Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 4. 2010, sp. zn. 1 As 9/2008
- Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 11. 3. 2004, sp. zn. II ÚS 788/02
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 27. 8. 1993, sp. zn. 6 A 82/93
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu, ze dne 27. 4. 2012, č. j. 4 Ads 177/2011-120

Internetové zdroje

- Státní úřad inspekce práce, Pracovněprávní vztahy, Podání podnětu ke kontrole, <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/podani-podnetu-ke-kontrole/>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí, Příručka pro personální a platovou agendu, Právo zaměstnance na informace a projednání, <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB005>