

# ÚVOD<sup>1</sup>

Obor pracovního práva se vyznačuje značným praktickým rozměrem. Dříví část absolventů vysokých škol se po úspěšném završení studií dostane do přímého kontaktu s pracovněprávními předpisy, ať již z pozice zaměstnavatelů, zaměstnanců, osob ucházejících se o zaměstnání, popř. odborníků zastupujících některou z právě jmenovaných osob. K usnadnění tohoto přímého kontaktu má posloužit tato publikace, která je určena pro posluchače (studenty) věnující se pracovnímu právu. Publikace pokrývá všechny stěžejní oblasti pracovního práva, mezi něž se řadí individuální pracovněprávní vztahy, kolektivní pracovněprávní vztahy a právní úprava zaměstnanosti.

Jednotlivé kapitoly jsou přehledně rozděleny na dvě části, z nichž první část obsahuje krátký úvod spolu s představením vybraného soudního rozhodnutí, jež je doplněno o otázky směřující k bližší analýze zkoumané oblasti. Rovněž tak je doplněn seznam dalších doporučených rozhodnutí ke studiu. Navazující druhá část je složena z jednotlivých případů, které mapují relevantní sféry zkoumaných institutů.

Autoři pevně věří, že publikace je vhodným nástrojem ke snazší orientaci v oblasti pracovního práva a kvalitním pomocníkem podporujícím profesní růst čtenářů.

---

<sup>1</sup> Tato publikace vznikla v rámci řešení rozvojového projektu FRUP s názvem *Inovace a rozvoj předmětu Pracovní právo*, č. projektu FRUP\_2019\_030.



# 1. KAPITOLA

## POJETÍ PRACOVNÍHO PRÁVA A JEHO UKOTVENÍ V SYSTÉMU PRÁVA PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

### ČÁST A

Pracovní právo je neodmyslitelně spjata s právem soukromým, se kterým sdílí základní hodnotová východiska včetně jeho základních zásad. Úzké propojení práva pracovního a obecného práva soukromého je patrné především v oblasti závazkových vztahů, kde s určitou nadsázkou lze tvrdit, že pracovní právo představuje ve své podstatě rozvinutý systém závazkového právního vztahu mezi dvěma subjekty při výkonu závislé práce. Základní parametry vztahu mezi pracovním právem (resp. zákoníkem práce) a právem soukromým (resp. občanským zákoníkem) jsou vytyčeny v § 4 ZP, podle něhož se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce. Pokud nelze použít zákoník práce, řídí se pracovněprávní vztahy občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Vztah obou právních předpisů, resp. odvětví práva je tak vystaven na principu obecného a speciálního (tzv. vztah subsidiarity).

Ukotvení (postavení) pracovního práva v systému právního řádu České republiky bylo podrobně rozebráno v nálezu Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, v němž se Ústavní soud (mimo jiné) zabýval ústavní konformitou principu delegace mezi právem pracovním a právem soukromým, na němž byl dříve vztah obou právních oblastí vystaven. Ve svém nálezu dospěl Ústavní soud k následujícím závěrům:

*Uvedené námitky směřující proti vztahu mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem lze z ústavněprávního pohledu rozdělit na dvě skupiny. První skupinu představují námitky, které se týkají ustanovení § 4 zákoníku práce, v němž je zakotven princip delegace jako základní princip, jímž se řídí vztah mezi oběma zákoníky. Ústavní soud námítkám navrhovatelů, které proti použití principu delegace uplatnili, přisvědčil. Obecná teorie práva sice rozlišuje dvě základní možnosti, jimiž lze řešit vztah mezi dvěma právními předpisy stejné právní síly – princip subsidiarity a princip delegace. 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 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. To také odpovídá i historickému vývoji soukromého práva, které bylo původně nediferencované; až postupně se od něj začalo oddělovat právo obchodní, pracovní a rodinné. Jedním z důvodů této diferenciací byla pocíťovaná nutnost odchýlné úpravy míry autonomie vůle a ochrany jedné strany oproti obecné civilněprávní úpravě. 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 nejrůznější 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. Tak např. by nebylo jasné, kdo má v pracovněprávních vztazích jednat za osobu, jejíž svéprávnost byla omezena. 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.*

*Obecně vzato lze dodat, že pracovní právo musí chránit zaměstnance před jakýmkoliv formami nátlaku, vedoucími v zásadě k umožnění svévolného přístupu ze strany zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru. Jde o projev ochranné funkce pracovního práva a stability pracovního poměru. K možnosti využití ústavně konformní interpretace je proto v daném případě Ústavní soud skeptický; právní úprava by zde měla být co nejtransparentnější. V moderním demokratickém právním státě totiž není důležité pouze to, jakým způsobem jsou zákony schopny interpretovat soudy, ale i to, jak si tyto zákony bude vy-*

kládat občanská veřejnost, neboť zvýšená právní nejistota znamená postupnou erozi věrohodnosti právního státu.

Princip právní jistoty a předvídatelnosti aktů veřejné moci nepatří sice mezi absolutní kategorie, nadřazené dalším základním komponentům ústavního státu; je však nutno zdůraznit, že podstata právní jistoty spočívá zejména v tom, že se každý může spoléhat na to, že mu stát poskytne efektivní ochranu v jeho právech (že mu dopomůže k realizaci jeho subjektivního práva) a že ho zároveň postihne pouze zákonem předvídanou sankcí, pokud poruší právní předpis. Předpokladem totiž je náležitá seznatelnost právní normy a předvídatelnost rozhodnutí státního orgánu. Princip právní jistoty, zahrnující zachování nabytých práv a ochranu důvěry občanů v právo, tedy v sobě subsumuje především efektivní ochranu práv všech právních subjektů a předvídatelnost postupu státu a jeho orgánů. Ústavní soud tedy dané ustanovení považuje za nesouladné s ústavním pořádkem jednak z důvodu vzniklé protiústavní mezery – jak již uvedl – jednak z důvodu porušení principu právní jistoty (čl. 1 odst. 1 Ústavy), jak je rovněž výše vyloženo.

- a) Pokuste se vymezit jednotlivé oblasti (instituty) soukromého práva, které jsou aplikovatelné v pracovněprávních vztazích.
- b) Uveďte, které oblasti (instituty) soukromého práva naopak nejsou v pracovněprávních vztazích aplikovatelné, popř. aplikovatelné se zvláštní výhradou (podmínkou).
- c) Obsahuje podle vašeho názoru pracovní právo i prvky práva veřejného? Pokud ano, uveďte příklad.

### **Další vybraná soudní judikatura k tématu:**

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. dubna 2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. února 2019, sp. zn. 21 ICdo 58/2018

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. prosince 2004, sp. zn. 21 Cdo 1511/2004

rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. srpna 2016, čj. 11 Ad 24/2014-63

## ČÁST B

- 1) Zaměstnanec pan Gustav Houska pracoval přes dvacet let jako kuchař v restauračním zařízení Hladový krk, s. r. o. U svého zaměstnavatele byl velmi spokojený, s manželkou se nicméně rozhodli, že se před důchodem přestěhují z panelového bytu o dispozici 1+1 na periferii města. Společně s manželkou tak vybrali všechny bankovní účty a zrušili stavební spoření. Pro svůj nový domov zvolili netradiční typ bydlení v přírodním stylu a dohodli se se zhotovitelem, společností Biosruby, s. r. o., na výstavbě dřevěného srubu po vzoru aljašských srubů. Zpočátku probíhala výstavba podle plánu, cena jednotlivých prací a materiálu odpovídala plánovanému rozpočtu. Třetí den stavby zhotovitel nicméně zjistil, že podloží, kde má srub stát, je velmi nestabilní a hrozí odtržení části pozemku, což by staticky narušilo celou stavbu. Cena víceprací byla předběžně odhadnuta na 200 000 Kč. Tuto částku manželé Houskovi k dispozici neměli, z celé situace byli velmi smutní. V práci si pan Gustav jen tak mezi řečí postěžoval jednateři společnosti. Jednatel společnosti navrhl panu Gustavovi, že mu jako dlouholetému zaměstnanci částku 200 000 Kč zapůjčí s tím, že pan Gustav zapůjčenou částku vrátí do jednoho roku. Pan Gustav nicméně zapůjčené peníze včas nevrátil, neboť v průběhu roku jeho manželka přišla o práci a celková finanční situace manželů byla velmi napjatá. Pan Gustav se proto rozhodl, že si bude po večerech brigádně přivydělávat jako číšník v baru u Divoké koule.
- Definujte pracovněprávní vztah. Čím se odlišuje od klasického vztahu soukromoprávního? Co to je tzv. základní pracovněprávní vztah?
  - Posudte, jakou povahu má vztah mezi panem Gustavem a jeho zaměstnavatelem týkající se zapůjčených peněz.
  - Jaký je vzájemný vztah občanského zákoníku a zákoníku práce? Uveďte okolnosti historického vývoje vzájemného vztahu obou těchto předpisů.
  - Může se pan Gustav nechat „brigádně“ zaměstnat u dalšího zaměstnavatele?
- 2) Pan Jaromír uzavřel dne 1. července 2019 pracovní smlouvu se zaměstnavatelem společností Instalace ABC, s. r. o., následujícího znění:

## PRACOVNÍ SMLOUVA

Zaměstnavatel: Instalace ABC, s. r. o., se sídlem Hořice v Podkrkonoší, Jičínská 42, 585 01, IČO: 352 98 897, zastoupená jednatelem Ing. Vlastimilem Kohoutkem

Zaměstnanec: Jaromír Vopálka, Rooseveltova 55, Olomouc, 77900, nar. 1. 7. 1983

uzavírají tuto pracovní smlouvu podle zákoníku práce:

1. Zaměstnanec nastoupí do práce 5. července 2019.
2. V období od května do září bude zaměstnanec vykonávat práci instalatéra. Od září do dubna bude zaměstnanec vykonávat práci topenáře.
3. Místem výkonu práce je Česká republika.
4. Zaměstnanec je povinen vykonávat svoji práci řádně, svědomitě a v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.
5. Veškeré pracovní nástroje, nářadí a pracovní materiál potřebné k výkonu práce je povinen si zaměstnanec obstarat sám.
6. Délka výměry dovolené zaměstnance činí 3 týdny.
7. Zkušební doba se sjednává v délce 1 měsíce.
8. Práce se sjednává v rozsahu 42 hodin týdně.
9. Zaměstnanec bude odměňován podle počtu zrealizovaných zakázek v posuzovaném měsíčním období.
10. Délka výpovědní doby je sjednána v rozsahu 3 měsíců pro zaměstnavatele a 2 měsíců pro zaměstnance.
11. Smluvní strany se dohodly, že zaměstnanci může být nařízena práce i na sobotu nebo neděli. Za výkon práce v sobotu nebo v neděli náleží zaměstnanci příplatek ve výši 5 % jeho průměrného výdělku.
12. Zaměstnanec se vzdává jakýchkoliv příplatků, které mu případně v budoucnu vzniknou za práci vykonanou přesčas.
13. Zaměstnanec se zavazuje, že setrvá u zaměstnavatele po dobu 5 let. Při nedodržení této povinnosti je povinen zaplatit zaměstnavateli částku ve výši 100 000 Kč za každý nesplněný rok této povinnosti.
14. Zaměstnanec se zavazuje, že se zdrží jakékoliv odborové činnosti, aktivně ani pasivně se nebude podílet na činnosti odborové organizace působící u zaměstnavatele, popř. nebude vyvíjet činnost směřující k založení odborové organizace u zaměstnavatele.
15. Zaměstnanec může podat výpověď pouze z důvodu nepříznivého zdravotního stavu.

16. *Zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit při podstatném porušení pracovní smlouvy zaměstnancem.*
17. *Smluvní strany se dohodly na pružném rozvržení pracovní doby, podle něhož pevná část pracovní doby je od 9 h do 13 h. Volitelné části pracovní doby jsou od 8 h do 9 h a od 13 h do 19 h. Dopustí-li se zaměstnanec porušení svých pracovních povinností, je zaměstnavatel oprávněn nařídit zaměstnanci jiné rozvržení pracovní doby.*
  - a) Posudte jednotlivá ustanovení pracovní smlouvy s ohledem na jejich soulad s právními předpisy.
- 3) Zaměstnavatel se obrátil na právní oddělení s dotazem, zda může vydat vnitřní předpis následujícího znění:
  1. *Zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozví při výkonu své práce. Porušení této povinnosti zakládá důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru.*
  2. *Zaměstnanec je povinen být včas na pracovišti. Za pozdní příchod je zaměstnanec povinen zaplatit pokutu ve výši 1 000 Kč za každou započatou půlhodinu zpoždění.*
  3. *Zaměstnanec je povinen řádně čerpat dovolenou, na niž mu vzniklo právo v příslušném kalendářním roce. Převádět nevyčerpanou dovolenou do následujícího kalendářního roku je možné pouze se souhlasem zaměstnavatele. Zaměstnavatel může rovněž určit, že nevyčerpaná dovolená zaměstnanci bez náhrady propadá.*
  4. *Zaměstnanec je povinen složit před nástupem do zaměstnání peněžitou kaucí jako záruku pro úhradu případných dluhů, které mu v průběhu práce vzniknou vůči zaměstnavateli.*
    - a) Posudte platnost výše uvedených ustanovení obsažených ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.
    - b) Jak lze definovat vnitřní předpis zaměstnavatele? Jaké jsou jeho znaky? Jaký postup pro jeho vydání musí zaměstnavatel dodržet? Jaký je vztah vnitřního předpisu a pracovního řádu?
    - c) Jaký je vzájemný vztah vnitřního předpisu a zákoníku práce? Jaký je vzájemný vztah vnitřního předpisu a ostatních pramenů pracovního práva?
- 4) Zaměstnanec pan Pavel na pozici dělníka ve společnosti VRTÁME, s. r. o., způsobil nesprávnou manipulaci s vrtacím kladivem škodu, když



i přes výslovné upozornění vedoucího zaměstnance postupoval při práci neopatrně a přesekl kabely elektrické a komunikační sítě. Způsobil tak škodu v celkové výši 60 000 Kč. Objednatel prací požaduje po zaměstnavateli náhradu škody. Zaměstnavatel odmítá škodu nahradit s poukazem, že povinnost k náhradě škody tíží pana Pavla.

- a) Posudte nastalou situaci.
  - b) Zaměstnavatel provedl k náhradě škody započtení na zaměstnavatelskou mzdu. Posudte.
  - c) Zaměstnavatel opakovaně vyzval pana Pavla k uhrazení náhrady škody. Pan Pavel na výzvy nereagoval a škodu odmítal zaplatit. Zaměstnavatel se proto rozhodl, že pohledávku z titulu náhrady škody ve výši 60 000 Kč postoupí společnosti, která se specializuje na vymáhání pohledávek. Posudte.
  - d) Bez ohledu na své výše uvedené odpovědi uveďte, zda je v pracovních vztazích možné aplikovat institut ručení.
- 5) Při nástupu do zaměstnání dne 19. 6. 2019 uzavřel zaměstnanec pan Igor se zaměstnavatelem, společností Automobil, s. r. o., dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. Předmětem dohody byl závazek zaměstnance opatrovat svěřený majetek tak, aby nedošlo k jeho poškození, ztrátě, zničení nebo zneužití. V případě skončení pracovního poměru se zaměstnanec mj. zavázal uhradit zůstatkovou hodnotu nevratného výstrojního materiálu, který mu byl zaměstnavatelem svěřen k užívání, a zůstatkovou hodnotu vratného výstrojního materiálu, který byl zaměstnavatelem svěřen k užívání a nabyl povahy výstrojního materiálu nevratného. Zůstatková cena měla být stanovena zaměstnavatelem podle délky životnosti materiálu stanovené vnitřním předpisem zaměstnavatele a dále podle doby užívání výstrojního materiálu.
- a) Posudte platnost uzavřené dohody.
- 6) Posudte následující situace z pohledu počítání času v pracovním právu. Uveďte, kdy skončí běh následujících lhůt/dob:
- a) Uchazeč o zaměstnání dostal v pondělí pětidenní lhůtu k přijetí pracovní smlouvy.
  - b) Zaměstnanec se dozvěděl, že mu vznikla škoda na věci, která se obvykle nosí do práce, dne 11. 10. 2019.

- c) Strany se dohodly, že pracovní poměr je sjednán na dobu určitou 3 let s datem nástupu do práce 1. 11. 2019. Kdy skončí pracovní poměr?
- d) Strany si dohodly zkušební dobu v délce 3 měsíců. Pracovní smlouva byla stranami podepsána 2. 9. 2019, datum nástupu do práce bylo sjednáno na 10. 11. 2019. Uvedte, kdy skončí zkušební doba.
- e) Zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru dne 10. 1. 2019. Určete den, kdy skončí pracovní poměr, a den, kdy zaniká zaměstnanci právo domáhat se u soudu neplatnosti rozvázání pracovního poměru.