

# ZÁKLADY PRACOVNÍHO PRÁVA

Tereza Erényi  
a kolektiv

2. aktualizované vydání



KEY Publishing s.r.o.  
Ostrava

2012

### **Jednotlivé kapitoly zpracovali:**

JUDr. Tereza Erényi, LL.M. – kapitola 1 (část 1.1., 1.2.8 – 1.2.11, 1.3.,1.4.),  
kapitola 2 (část 2.2., 2.3., 2.4., 2.5.,2.6.,2.7.), kapitola 9

JUDr. Jaroslav Škubal – kapitola 2 (část 2.1.), kapitola 3, kapitola 4

Mgr. Matěj Daněk – kapitola 2 (část 2.1.3.) kapitola 5, kapitola 6, kapitola 8

Mgr. Daša Aradská – kapitola 7 (s výjimkou části 7.10.)

doc. JUDr. Karel Schelle, CSc. – kapitola 1 (část 1.2) – spoluautor

JUDr. Jaromír Tauchen, LL.M. – kapitola 1 (část 1.2) - spoluautor

Mgr. Tomáš Liškutín – kapitola 7.10

© Tereza Erényi, Jaroslav Škubal, Matěj Daněk, Daša Aradská,  
Karel Schelle, Jaromír Tauchen, Tomáš Liškutín 2012

**ISBN 978-80-7418-147-4**

# Obsah

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I. Obecný úvod .....</b>  | <b>7</b>  |
| 1.1 Předmět pracovního práva .....                                   | 7         |
| 1.1.1 Individuální pracovní právo .....                              | 7         |
| 1.1.2 Kolektivní pracovní právo .....                                | 8         |
| 1.1.3 Zaměstnanost .....   | 8         |
| 1.1.4 Výkon kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů ..... | 11        |
| 1.2 Historický vývoj .....   | 11        |
| 1.2.1 Počátky právní úpravy pracovních vztahů .....                  | 11        |
| 1.2.2 Právní úprava pracovních vztahů v ABGB .....                   | 12        |
| 1.2.3 Vývoj pracovního práva do vzniku Československa .....          | 13        |
| 1.2.4 Pracovní právo v první ČSR .....                               | 15        |
| 1.2.5 Pracovní právo v Protektorátu Čechy a Morava .....             | 17        |
| 1.2.6 Poválečné změny v pracovním právu .....                        | 20        |
| 1.2.7 Socialistické pracovní právo .....                             | 20        |
| 1.2.8 Pracovní právo v období 1989 - 2000 .....                      | 22        |
| 1.2.9 Pracovní právo po roce 2000 .....                              | 26        |
| 1.2.10 Nový zákoník práce .....                                      | 27        |
| 1.2.11 Novela zákona o zaměstnanosti .....                           | 30        |
| 1.3 Mezinárodní právní úprava .....                                  | 30        |
| 1.4 Harmonizace pracovního práva s právem EU .....                   | 31        |
| 1.4.1 Přímý účinek směrnic .....                                     | 31        |
| 1.4.2 Nepřímý účinek směrnic .....                                   | 32        |
| 1.4.3 Odpovědnost státu za škodu .....                               | 33        |
| 1.4.4 Význam judikatury EU .....                                     | 33        |
| 1.4.5 Harmonizace českých pracovněprávních předpisů .....            | 33        |
| <b>2. Pracovněprávní vztahy .....</b>                                | <b>35</b> |
| 2.1 Obecné principy .....  | 36        |
| 2.1.1 Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku .....               | 36        |
| 2.1.2 Možnost odchýlení se od ustanovení zákoníku práce .....        | 36        |
| 2.1.3 Rovné zacházení, zákaz diskriminace .....                      | 37        |
| 2.1.4 Základní zásady .....  | 39        |
| 2.1.5 Relativní a absolutní neplatnost právních úkonů .....          | 39        |
| 2.2 Druhy pracovněprávních vztahů .....                              | 39        |
| 2.3 Vznik pracovního poměru .....                                    | 40        |
| 2.3.1 Postup před vznikem pracovního poměru .....                    | 40        |
| 2.3.2 Jmenování .....  | 42        |
| 2.3.3 Pracovní smlouva .....   | 42        |
| 2.3.4 Další informace .....  | 48        |
| 2.4 Změny pracovního poměru .....                                    | 48        |
| 2.4.1 Změna subjektu .....   | 49        |
| 2.4.2 Změna obsahu .....   | 50        |
| 2.5 Skončení pracovního poměru .....                                 | 51        |
| 2.5.1 Ukončení pracovního poměru dohodou .....                       | 51        |
| 2.5.2 Ukončení pracovního poměru výpovědí .....                      | 52        |
| 2.5.3 Okamžité zrušení pracovního poměru .....                       | 59        |

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| 2.5.4     | Ukončení pracovního poměru ve zkušební době .....            | 60        |
| 2.5.5     | Ukončení pracovního poměru na dobu určitou .....             | 60        |
| 2.5.6     | Odvolaání z vedoucího místa.....                             | 61        |
| 2.5.7     | Ochranné doby.....   | 62        |
| 2.5.8     | Odstupné.....  | 63        |
| 2.5.9     | Potvrzení o zaměstnání / Pracovní posudek .....              | 64        |
| 2.5.10    | Hromadné propouštění.....                                    | 65        |
| 2.6       | Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....           | 66        |
| 2.6.1     | Obecný úvod.....   | 66        |
| 2.6.2     | Dohoda o pracovní činnosti.....                              | 67        |
| 2.6.3     | Dohoda o provedení práce.....                                | 68        |
| 2.7       | Pracovníprávní spory.....                                    | 68        |
| <b>3.</b> | <b>Pracovní doba.....</b>                                    | <b>71</b> |
| 3.1.      | Obecný přehled .....   | 71        |
| 3.1.1     | Úvod .....   | 71        |
| 3.1.2     | Definice pracovní doby a doby odpočinku .....                | 72        |
| 3.1.3     | Délka pracovní doby .....                                    | 72        |
| 3.1.4     | Práce přesčas .....  | 73        |
| 3.1.5     | Práce v noci .....   | 75        |
| 3.1.6     | Pracovní pohotovost .....                                    | 76        |
| 3.2       | Rozvržení pracovní doby .....                                | 77        |
| 3.2.1     | Rovnoměrné rozvržení pracovní doby .....                     | 77        |
| 3.2.2     | Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby .....                   | 78        |
| 3.2.3     | Pružné rozvržení pracovní doby .....                         | 78        |
| 3.2.4     | Konto pracovní doby.....                                     | 79        |
| 3.2.5     | Další povinnosti související s rozvržením pracovní doby..... | 80        |
| 3.3       | Přestávky v práci, doba odpočinku .....                      | 81        |
| 3.3.1     | Přestávky v práci .....                                      | 81        |
| 3.3.2     | Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny .....                 | 81        |
| 3.3.3     | Nepřetržitý odpočinek v týdnu .....                          | 82        |
| 3.3.4     | Dny pracovního klidu.....                                    | 82        |
| <b>4.</b> | <b>Odměňování za práci.....</b>                              | <b>84</b> |
| 4.1.      | Úvod do problematiky odměňování za práci .....               | 84        |
| 4.1.1     | Odměňování mzdou .....                                       | 86        |
| 4.1.2     | Povinné příplatky zaměstnanců odměňovaných mzdou.....        | 87        |
| 4.1.3     | Odměňování platem .....                                      | 89        |
| 4.1.4     | Povinné příplatky zaměstnanců odměňované platem.....         | 89        |
| 4.1.5     | Společné zásady poskytování mzdy a platu .....               | 91        |
| 4.2       | Poskytování náhrady mzdy .....                               | 92        |
| 4.2.1     | Překážky na straně zaměstnance.....                          | 92        |
| 4.2.2     | Překážky na straně zaměstnavatele .....                      | 94        |
| 4.2.3     | Další případy .....  | 94        |
| <b>5.</b> | <b>Překážky v práci .....</b>                                | <b>95</b> |
| 5.1       | Obecný výklad.....   | 95        |
| 5.2       | Překážky v práci na straně zaměstnance .....                 | 96        |
| 5.2.1     | Dočasná pracovní neschopnost.....                            | 96        |
| 5.2.2     | Mateřská a rodičovská dovolená .....                         | 98        |

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| 5.2.3     | Jiné důležité osobní překážky v práci .....  | 100        |
| 5.2.4     | Překážky v práci důvodu obecného zájmu .....   | 101        |
| 5.3       | Překážky na straně zaměstnavatele .....  | 103        |
| 5.3.1     | Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy .....                   | 103        |
| 5.3.2     | Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele .....   | 103        |
| <b>6.</b> | <b>Dovolená.....</b>   | <b>105</b> |
| 6.1       | Dovolená za kalendářní rok a za odpracované dny.....   | 105        |
| 6.1.1     | Dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část .....  | 105        |
| 6.1.2     | Dovolená za odpracované dny .....  | 106        |
| 6.1.3     | Dodatková dovolená.....  | 106        |
| 6.2       | Čerpání dovolené .....   | 107        |
| 6.3       | Krácení dovolené.....  | 108        |
| <b>7.</b> | <b>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci,péče o zaměstnance.....</b>                           | <b>109</b> |
| 7.1       | Předmět BOZP .....   | 110        |
| 7.2       | Povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP .....   | 110        |
| 7.3       | Povinnosti zaměstnance v oblasti BOZP .....  | 112        |
| 7.4       | Kontrola v rámci BOZP .....  | 112        |
| 7.5       | Předmět péče o zaměstnance .....   | 113        |
| 7.6       | Pracovní podmínky zaměstnanců.....   | 113        |
| 7.7       | Odborný rozvoj zaměstnanců .....   | 114        |
| 7.8       | Stravování zaměstnanců .....   | 116        |
| 7.9       | Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.....  | 116        |
| 7.9.1     | Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením.....                                      | 116        |
| 7.9.2     | Pracovní podmínky zaměstnankyň / Péče o děti .....   | 116        |
| 7.9.3     | Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců.....   | 117        |
| 7.10      | Pracovní lékařské služby .....   | 118        |
| 7.10.1    | Obsah pracovních lékařských služeb .....   | 118        |
| 7.10.2    | Smluvní zajištění .....  | 119        |
| 7.10.3    | Úhrada pracovních lékařských služeb .....  | 119        |
| 7.10.4    | Hodnocení zdravotního způsobilosti .....   | 119        |
| 7.10.5    | Prohlídky .....  | 120        |
| <b>8.</b> | <b>Náhrada škody .....</b>   | <b>121</b> |
| 8.1       | Obecný výklad.....   | 121        |
| 8.2       | Odpovědnost zaměstnance za škodu.....  | 122        |
| 8.2.1     | Obecná odpovědnost .....   | 123        |
| 8.2.2     | Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody.....                                     | 124        |
| 8.2.3     | Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec<br>povinen vyúčtovat ..... | 125        |
| 8.2.4     | Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí .....   | 126        |
| 8.3       | Odpovědnost zaměstnavatele za škodu .....  | 127        |
| 8.3.1     | Obecná odpovědnost za škodu .....  | 128        |
| 8.3.2     | Odpovědnost při odvrácení škody .....  | 129        |
| 8.3.3     | Odpovědnost za škodu na odložených věcech .....  | 129        |
| 8.3.4     | Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání.....                         | 130        |
| <b>9.</b> | <b>Kolektivní pracovní právní vztahy .....</b>   | <b>132</b> |
| 9.1       | Obecný úvod.....   | 132        |
| 9.2       | Druhy zaměstnaneckého zastoupení .....   | 133        |
| 9.2.1     | Odborová organizace .....  | 133        |

|       |   |            |
|-------|---|------------|
| 9.2.2 | Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP .....       | 134        |
| 9.2.3 | Evropská rada zaměstnanců .....                         | 135        |
| 9.3   | Zaměstnavatelská seskupení .....                        | 137        |
| 9.4   | Součinnost zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců ..... | 137        |
| 9.4.1 | Základní zásady .....                                   | 137        |
| 9.4.2 | Informování a projednání .....                          | 138        |
| 9.4.3 | Spolurozhodování .....                                  | 140        |
| 9.4.4 | Kontrola .....  | 140        |
| 9.5   | Kolektivní vyjednávání .....                            | 141        |
| 9.5.1 | Kolektivní smlouvy .....                                | 141        |
| 9.5.2 | Kolektivní vyjednávání .....                            | 142        |
| 9.5.3 | Kolektivní spory .....                                  | 143        |
|       | <b>Seznam použité literatury .....</b>                  | <b>146</b> |

## Seznam zkratk

|  |  |
|--|--|
| <b>BOZP</b>                            | bezpečnost a ochrana zdraví při práci  |
| <b>ES</b>                              | Evropská společenství  |
| <b>EU</b>                              | Evropská unie  |
| <b>LZPS</b>                            | Listina základních práv a svobod,<br>usnesení č. 2/1993 Sb. předsednictva<br>ČNR o vyhlášení Listiny základních<br>práv a svobod jako součásti ústavního<br>pořádku České republiky.   |
| <b>MOP</b>                             | Mezinárodní organizace práce   |
| <b>MPSV</b>                            | Ministerstvo práce a sociálních věcí   |
| <b>občanský zákoník</b>                | Občanský zákoník, zákon č. 40/1964 Sb.   |
| <b>zákon o BOZP</b>                    | zákon č. 309/2006 Sb., kterým se<br>upravují další požadavky<br>bezpečnosti a ochrany zdraví při<br>práci v pracovněprávních vztazích<br>a o zajištění bezpečnosti a ochrany<br>zdraví při činnosti nebo poskytování<br>služeb mimo pracovněprávní vztahy<br>(zákon o zajištění dalších podmínek<br>bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). |
| <b>zákon o inspekci práce</b>          | zákon o inspekci práce,<br>zákon č. 251/2005 Sb.   |
| <b>zákon o kolektivním vyjednávání</b> | zákon o kolektivním vyjednávání,<br>zákon č. 2/1991 Sb.  |
| <b>zákon o zaměstnanosti</b>           | zákon o zaměstnanosti,<br>zákon č. 435/2004 Sb.  |
| <b>ZP, zákoník práce</b>               | zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb.   |

# Obecný úvod

## I.1 Předmět pracovního práva

### **I.1.1 Individuální pracovní právo**

Základní oblastí tvořící předmět pracovního práva jsou vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikající při výkonu závislé činnosti, tedy tzv. individuální pracovní právo. Právní úprava individuálních pracovněprávních vztahů je obsažena v **zákoníku práce**. Tato oblast zahrnuje veškerou právní úpravu týkající se výkonu práce (závislé činnosti) fyzickými osobami. Jednotlivé znaky závislé činnosti charakterizují pracovněprávní vztahy a určují tak i předmět individuálního pracovního práva. Těmito znaky jsou ve smyslu § 2 odst. 1 ZP výkon práce:

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance;
- jménem zaměstnavatele;
- podle pokynů zaměstnavatele;
- zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

Závislá práce musí být dle § 2 odst. 2 ZP vykonávána za následujících podmínek podmínek:

- za mzdu, plat nebo odměnu
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele ;
- v pracovní době;
- na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Jiné individuální vztahy, které znaky závislé činnosti nenaplnují, netvoří předmět pracovního práva, a to i přesto, že v nich jednotlivci vykonává práci pro jiný subjekt za odměnu. Tyto vztahy vznikají typicky na základě smlouvy o dílo, smlouvy mandátní a řídí se zejména ustanoveními občanského nebo obchodního zákoníku. V praxi však dochází k uzavírání těchto smluv s osobami samostatně výdělečně činnými i na výkon činností, které ve skutečnosti naplňují znaky závislé práce. Tento postup nazývaný také jako tzv. švarcsystém je obvykle využíván z důvodu daňových úspor, je však zákonem výslovně zakázán a považován za nelegální práci. S účinností od 1.1.2012 hrozí za švarcsystém pokuty pro společnost ve výši 250 000 – 10 000 000 Kč. Fyzická osoba vykonávající tzv. švarcsystém může dostat pokutu až 100 000 Kč.

Oblasti individuálních pracovněprávních vztahů je věnována převážná část této učebnice.

### 1.1.2 Kolektivní pracovní právo

Vedle individuálního pracovního práva existuje také pracovní právo kolektivní. Kolektivními pracovněprávními vztahy rozumíme vztahy mezi zástupci zaměstnanců na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé. V rámci těchto vztahů se přitom nejedná o zastupování jednotlivých zaměstnanců a prosazování jejich individuálních zájmů, ale o řešení kolektivních otázek – tedy otázek týkajících se všech (nebo alespoň jednotlivých skupin) zaměstnanců.

*Příklad:* Předmětem kolektivních pracovněprávních vztahů je vyjednávání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací o výši mzdových tarifů upravených v rámci kolektivní smlouvy. Naopak pokud je zaměstnanec odměňován mimo mzdový tarif smluvní mzdou, je vyjednání výše mzdy a případných bonusů záležitostí konkrétního zaměstnance, aniž by došlo k zapojení zástupců zaměstnanců v této individuální záležitosti a jedná se tak o individuální pracovněprávní vztah.

Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou vedle zákoníku práce upraveny **zákonem o kolektivním vyjednávání**. O problematice kolektivních pracovněprávních vztahů pojednává část 9 této učebnice.

### 1.1.3 Zaměstnanost

Součástí pracovního práva v širším smyslu je také oblast zaměstnanosti upravená zejména **zákonem o zaměstnanosti**. Do této oblasti spadají veškeré instituty související se státní politikou zaměstnanosti, jejímž cílem je ochrana před nezaměstnaností a dosažení pokud možno maximální úrovně zaměstnanosti v České republice. Za účelem získání základního přehledu v této oblasti obsahuje tato kapitola pouze stručný přehled institutů upravených zákonem o zaměstnanosti.

K realizaci státní politiky zaměstnanosti jsou příslušné MPSV a Úřad práce České republiky. Vedle těchto státních institucí působí v oblasti



zaměstnanosti také soukromé agentury práce, které mohou spolu s úřady práce zprostředkovávat zaměstnání (viz níže kapitola 2.2).

Oblast zaměstnanosti zahrnuje zejména:

- Uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – zákon stanoví řadu opatření, která mají podporovat co nejvyšší úroveň zaměstnanosti a která mají napomoci zejména při zaměstnání občanů, jejichž umístění na pracovním trhu je problematické. Jedná se například o rekvalifikace, investiční pobídky nebo veřejně prospěšné práce.
- Zprostředkování zaměstnání – zprostředkováním zaměstnání se rozumí činnost úřadů práce a agentur práce spočívající ve vyhledání zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání, vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele a poradenské činnosti v oblasti pracovních příležitostí. Další formou zprostředkování zaměstnání je agenturní zaměstnávání formou dočasného přidělení zaměstnanců agentury práce k uživateli (osobě, která si tyto služby od agentury práce objednává).
- Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci – nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který vykonával v posledních 2 letech zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost v délce alespoň 12 měsíců, ze které odváděl pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, požádal-li úřad práce o poskytnutí podpory a není poživitelem starobního důchodu. Délka podpůrní doby se odvíjí od věku uchazeče (maximální dobou je 11 měsíců), přičemž nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím této doby. Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje v procentuální výši dle předchozího průměrného měsíčního čistého výdělku zaměstnance nebo dle vyměřovacího základu pro odvody pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, pokud uchazeč o zaměstnání předtím nebyl zaměstnán a pracoval jako osoba samostatně výdělečně činná. Výše podpory je odstupňovaná dle doby trvání nezaměstnanosti a je omezena maximální výší (v současné době 13 761 Kč za měsíc). Procentní sazba podpory činí první 2 měsíce podpůrní doby 60 %, další 2 měsíce podpůrní doby 50% a po zbývající podpůrní dobu 45%. V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti pouze 45 %. Posuzování tzv. vážných důvodů samozřejmě může být v praxi sporné, rozumí se tím zejména zdravotní nebo rodinné důvody, ale dle výkladu MPSV také ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů.
- V případě kdy bylo zaměstnanci poskytnuto odstupné, odchodné či odbytné, náleží podpora v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, za kterou bylo toto plnění poskytnuto. Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč, který nepobírá starobní důchod a účastní se rekvalifikace.

- Opatření na podporu a dosažení rovného zacházení a zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání – při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace např. z důvodů pohlaví, národnosti, rasy, věku, těhotenství, mateřství. S diskriminací souvisí i zákaz zaměstnavatele zjišťovat při přijímání do zaměstnání informace, které nesouvisí s prací, jako např. informace o plánování rodičovství, rodinných a majetkových poměrech, členství v odborech apod.
- Opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce – za účelem podpory zaměstnávání znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání zákon zavádí určitá opatření. Jako příklad lze uvést nárok na zvláštní příspěvek pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Zákon dále ukládá zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnávat určitý počet zdravotně postižených osob. Pokud zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, je povinen zaplatit za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství<sup>1</sup>. Tuto povinnost může zaměstnavatel nahradit odběrem výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zdravotně postižených osob.
- Zaměstnávání cizinců – občané členských států EU nepotřebují k výkonu práce v České republice pracovní povolení. Od cizinců z ostatních zemí je pracovní povolení vyžadováno. Existuje pouze několik výjimek, kdy cizinci ze třetích zemí pracovní povolení nepotřebují jako například zaměstnanci s povolením k trvalému pobytu, azylanti, členové rodiny diplomata atd. Pracovní povolení vydávají krajské pobočky Úřadu práce a platí zásada, že by mělo být vydáno pouze v případě, kdy na danou pozici nelze sehnat uchazeče o zaměstnání z České republiky nebo EU.
- Povolování výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte – v souladu s úmluvou MOP o zákazu a opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce (1999) a úmluvou MOP o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání (1973) je v České republice zakázána práce dětí do 15 let, popř. do ukončení povinné školní docházky. Výjimku tvoří pouze výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte. K výkonu těchto činností dětmi ve věku do 15 let je však třeba získat zvláštní povolení od krajské pobočky Úřadu práce.
- Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti – kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti je věnována následující kapitola 1.1.4 této učebnice.

<sup>1</sup> Průměrná měsíční mzda v národním hospodářství je stanovována pravidelně pro každý rok sdělením MPSV.

#### **1.1.4 Výkon kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů**

Další oblastí pracovního práva v širším smyslu je oblast výkonu kontroly, která je upravena nejen zákonem o zaměstnanosti, ale především **zákonem o inspekci práce**. Výkon kontroly je prováděn Státním úřadem inspekce práce a oblastními inspektoráty práce. Úřad práce České republiky je příslušný pouze ke kontrole výpočtu průměrného výdělku pro účely podpory v nezaměstnanosti, dřívější kontrolní oprávnění úřadů práce byla s účinností k 1.1.2012 převedena na inspekci práce. Pod pravomoc inspektorátů práce spadá kontrola dodržování pracovněprávních předpisů (zejména zákoníku práce), dodržování předpisů na úseku BOZP a kontrola povinností stanovených zákonem o zaměstnanosti (např. zákaz zaměstnávání cizinců bez pracovního povolení).

Zákon o inspekci práce upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce, jejich působnost a příslušnost, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností. Zákon stanoví poměrně obsáhlý výčet správních deliktů a přestupků<sup>2</sup> a maximální výši pokut, kterou lze za konkrétní porušení právních předpisů uložit. Také v zákoně o zaměstnanosti jsou stanoveny správní delikty a přestupky, za nejdůležitější lze považovat postihy za výkon nelegální práce. Pokuty jsou ukládány v rámci správního řízení.

*Příklad: Delikty v oblasti rovného zacházení a diskriminace – Zaměstnavatel se při přijímacím pohovoru na pozici prodavače v potravinách dotazuje uchazeče o zaměstnání na jeho sexuální orientaci. Nejen že tato otázka nemá žádnou souvislost s předmětnou prací, ale pokud bude uchazeč o zaměstnání odmítnut na základě odpovědi na tuto otázku (např. z důvodu jeho homosexuální orientace), bude takový postup zaměstnavatele považován za diskriminační. Dle zákona o zaměstnanosti lze za správní delikt spočívající v porušení zákazu diskriminace uložit zaměstnavateli pokutu v maximální výši 1 000 000 Kč. Naproti tomu pokud zaměstnavatel vyplácí nižší mzdu ženám než mužům pracujícím na stejných pozicích, přestože mají srovnatelné zkušenosti i pracovní výsledky, jedná se o porušení zákazu diskriminace dle zákoníku práce. Dle zákona o inspekci práce lze za tento delikt uložit pokutu v maximální výši pouze 400 000 Kč.*

## **1.2 Historický vývoj**

### **1.2.1 Počátky právní úpravy pracovních vztahů**

Vznik pracovního práva je spojen nejen s rozvojem pracovních vztahů, které musely být právně regulovány, ale zejména s formováním moderního právního systému, jehož jednou z rozhodujících součástí se stalo právo obligacní. To přineslo do vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

<sup>2</sup> Skutkové podstaty přestupků a správních deliktů jsou stejné, rozdíl mezi těmito dvěma kategoriemi porušení právních předpisů spočívá v tom, že se přestupky vztahují k fyzickým osobám, zatímco správní delikty k právnickým osobám a podnikajícím fyzickým osobám.

právní úpravu v podobě pracovní smlouvy. Nicméně i ve starších podobách (ve středověku) se vyvíjely vztahy, které můžeme považovat za předchůdce vztahů pracovněprávních. V některých právních památkách se dokonce vyskytují pravidla, která můžeme pokládat za pracovní podmínky.

Jako nejznámější příklad je možno uvést horní zákon Václava II. *Ius regale montanorum* z let 1300 - 1305. Nalezneme zde např. předpisy, které zakazovaly nedovolené organizace horníků a některým kategoriím pracovníků (kovářům) zapovídají samostatné organizování vůbec. Naproti tomu jsou zde i předpisy, které měly zabraňovat libovůli podnikatelů. Především jsou to pozoruhodná pravidla, jejichž cílem bylo zajistit bezpečnost práce v dolech.

Pracovněprávní smlouvy však mají počátek jinde. Hlavně ve smlouvách čeledních, tovaryšských a učednických. Čelední poměr nastoupil místo otroctví. Po celou dobu od 13. do 16. století jsou čeledí většinou lidé, kteří jsou v poddanském poměru a slouží u vrchnosti za oděv, stravu nebo mzdu. Čelední smlouvy se uzavíraly pravidelně na jeden rok. Byly pevně termínované, např. v Čechách začínaly a končily na sv. Martina. Znamením uzavření čelední smlouvy byl závdavek, který zaměstnavatel (vrchnost) čeledínovi nebo děvečce dal. Mzda se vyplácela až po skončení pracovního období.

Od 16. století již u nás nalézáme písemně formulované čelední řády, usnášené a vyhlášené zemskými sněmy. V nich bylo již předepisováno, že osoba, ucházející se o práci, se má vykazovat písemným povolením, tzv. fedrovním listem, své vrchnosti, tedy toho, jehož je poddaným. Čeledíni byli podle svého postavení děleni na čeled' přístavnou, náchlebnou či vandrovní.

Ze 13. století pocházejí i první smlouvy učednické, které jsou upraveny právem cechovním.

Společně s profesionalizací správy, soudnictví a dalších složek státního mechanismu se rovněž vyvíjela pravidla pro vztahy služební. Zejména v 17. století dochází k byrokratizaci správy a částečně i soudnictví. Od 18. století se začíná profesionalizovat vybírání berní, svá pravidla měly i žoldněřské vztahy v armádě. Pracovní podmínky poddaných byly omezeně upraveny v robotních patentech, vydávaných od druhé poloviny 17. století.

## **1.2.2 Právní úprava pracovních vztahů v ABGB**

Až 17. století však přináší postupnou unifikaci práva, první pokusy o kodifikace, začínají se profilovat jednotlivá právní odvětví. Od kasuistického přístupu se přechází k obecně platným formulacím. Za vlády Josefa II. se objevují náznaky ochranného zákonodárství, když došlo k vydání několika patentů a nařízení, směřujících především k ochraně zaměstnaných dětí a zavedení nedělního klidu. Na konci tohoto vývoje stojí rakouský obecný občanský zákoník (ABGB), platný od roku 1811. A právě v něm je třeba hledat první obecnější úpravu moderních pracovněprávních vztahů.