

Libuše Neščíková, Jaroslav Jakubka

Zákoník práce 2012

V PRAAXI

komplexní průvodce s řešením problémů

Právní stav k 1. 1. 2012



- ▶ **změny po novele zákoníku práce od 1. 1. 2012 v běžné praxi**
- ▶ řešení nejčastějších problémů a dotazů
- ▶ 66 vzorových dokumentů
pracovněprávní praxe
- ▶ zkušební doba, sjednání doby určité,
čerpání dovolené a ostatní změny s výkladem



Dne 8. října 2011 zemřel ve věku 62 let pan JUDr. Jaroslav Jakubka. Většina z nás jej znala především jako odborníka v oblasti pracovního práva. Po řadu let působil v pracovněprávním a legislativním odboru na Ministerstvu práce a sociálních věcí a byl právoplatně považován za tvůrce zákoníku práce. Pracovnímu právu a související problematice pracovněprávních vztahů se profesně věnoval takřkajíc celý svůj život. Svoji roli sehrával též jako zprostředkovatel a rozhodce v rámci kolektivního vyjednávání. Profesní orientaci také uplatňoval v rámci své četné lektorské činnosti, v rámci které byl vždy uznávanou lektorskou kapacitou. V řadě jím vedených seminářů se absolventům vždy dostávalo rozumného a nestranného posouzení pracovněprávní problematiky. Nezanedbatelná je i jeho rozsáhlá publikační činnost, ve které se promítá jeho profesionální vědomostní platforma, ale také bohatá paleta zkušeností z praxe. Odchodem pana doktora jsme ztratili nejen zkušeného a věhlasného právníka, lektora a autora publikací, ale především dobrého člověka, ze kterého vyzařoval nadhled a pozitivním přístup.

Ze své pozice poradce a lektora v pracovněprávní problematice jsem měla tu jedinečnou možnost se s panem JUDr. Jakubkou osobně setkávat na četných a vzájemných konzultacích právě nad pracovním právem. Jeho názory, postřehy a přístupy k řešení považuji dodnes za přínosné. Je mi ctí revidovat publikaci pana doktora Jakubky, činím tuto práci s nejvyšší pokorou k tomuto člověku. Cením si jeho osobního přínosu v pracovněprávní problematice, kterým obohatil mnohé z nás.

Ing. Libuše Nešćáková, MBA

Libuše Neščáková, Jaroslav Jakubka

Zákoník **práce 2012** V PRAXI

komplexní průvodce s řešením problémů

Grada publishing



Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována ani šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **trestně stíháno**.

Edice Právo pro praxi

**Zákoník práce 2012 v praxi
komplexní průvodce s řešením problémů
Právní stav k 1. 1. 2012
Ing. Libuše Nešćáková, MBA, JUDr. Jaroslav Jakubka**

Vydala GRADA Publishing, a.s.
U Průhonu 22, Praha 7, jako svou 4694. publikaci
Realizace obálky Vojtěch Kočí
Zlom Antonín Plicka
Odpovědná redaktorka Ing. Lucie Pokorná
Počet stran 240
Druhé vydání, Praha 2012
Vytiskly Tiskárny Havlíčkův Brod, a. s.

© GRADA Publishing, a.s., 2012

ISBN 978-80-247-4037-9 (tištěná verze)
ISBN 978-80-247-7711-5 (elektronická verze ve formátu PDF)
ISBN 978-80-247-7712-2 (elektronická verze ve formátu EPUB)

GRADA Publishing: *tel.: 220 386 401, fax 220 386 400, www.grada.cz*

Obsah

Zkratky	7
Úvodem	9
1. Obecné otázky	13
1.1 Funkce pracovního práva	13
1.2 Základní zásady pracovního práva	16
1.2.1 Zákaz diskriminace a rovné zacházení	18
1.2.2 Dobré mravy	20
1.2.3 „Co není zakázáno, je dovoleno“	20
1.2.4 Závislá práce	22
1.3 Právní úkony	26
1.3.1 Neplatnost právního úkonu	27
1.3.2 Obsah právního úkonu	31
1.3.3 Zastupování	33
2. Pracovní poměr	39
2.1 Právní vztahy před vznikem pracovního poměru	39
2.1.1 Informace	40
2.1.2 Zdravotní prohlídka	41
2.1.3 Pracovní smlouva	42
2.1.4 Zkušební doba	47
2.1.5 Pracovní poměr na dobu určitou (termínovaný)	48
2.1.6 Konkurenční doložka	50
2.1.7 Mzdová a další ujednání (např. pracovní cesty)	51
2.2 Jmenování do vedoucího pracovního místa	52
3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	65
3.1 Dohoda o provedení práce	66
3.2 Dohoda o pracovní činnosti	67
4. Změny obsahu pracovněprávního vztahu	75
4.1 Smluvní princip	75
4.2 Jednostranné převedení na jinou práci (bez souhlasu zaměstnance)	77
4.3 Změny v souvislosti s přechodem práv a povinností na jiný zaměstnavatelský subjekt	80
4.4 Přeložení na jiné místo výkonu práce	81
4.5 Dočasné přidělení zaměstnance	81
5. Skončení pracovněprávního vztahu	87
5.1 Skončení pracovního poměru	87
5.1.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	89
5.1.2 Výpověď	90
5.1.3 Okamžité zrušení pracovního poměru	98
5.1.4 Skončení pracovního poměru na dobu určitou a ve zkušební době	100
5.2 Další povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se skončením pracovního poměru ...	102
5.2.1 Projednání s odborovou organizací	102
5.2.2 Hromadné propouštění	103
5.2.3 Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudky	104
5.2.4 Odstupné	105
5.3 Práva vyplývající z neplatného skončení pracovního poměru	107
5.4 Skončení dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti	109

6.	Pracovní doba	125
6.1	Definice	125
6.2	Délka a rozvržení pracovní doby	126
6.3	Přestávky v práci	129
6.4	Pružná pracovní doba a konto pracovní doby	130
6.5	Odpočinek mezi směnami a v týdnu	131
6.6	Práce přesčas a pracovní pohotovost	133
6.7	Práce v noci	135
6.8	Evidence pracovní doby	136
6.9	Specifická úprava pracovní doby zaměstnance na pracovní cestě	136
7.	Překážky v práci	145
7.1	Překážky v práci – jejich rozdělení	145
7.2	Osobní překážky v práci	146
7.3	Překážky z důvodu obecného zájmu	153
7.4	Překážky na straně zaměstnavatele	156
8.	Dovolená	163
8.1	Právo na dovolenou a její délka	163
8.2	Čerpání dovolené	165
8.3	Přerušení dovolené, krácení dovolené a náhrada mzdy za dovolenou	167
9.	Mzdy, platy a odměny	175
9.1	Plat	176
9.2	Stejná mzda (plat) za stejnou práci	178
9.3	Minimální mzda a zaručená mzda	180
9.4	Poskytování mzdy	184
9.5	Poskytování platu	186
9.6	Přehled důležitých čísel a údajů	190
9.6.1	Minimální mzda	190
9.6.2	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	190
9.7	Splatnost a výplata mzdy a platu	192
9.8	Odměny z dohod	193
9.9	Průměrný výdělek	193
9.10	Srážky ze mzdy	195
10.	Náhrada škody	205
10.1	Odpovědnost za škodu	205
10.2	Odpovědnost zaměstnance	205
10.3	Odpovědnost zaměstnavatele	210
11.	Zbývající ustanovení	217
11.1	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	217
11.2	Náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce	226
11.3	Péče o zaměstnance	232
	Namísto doslovu	238
	Použitá literatura	239
	O autorece	240

Zkratky

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

CEEP – Centre Européenne de l'Entreprise Publique, Evropské středisko podniků s veřejnou účastí

CER – Společenství evropských železnic

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPP – dohoda o provedení práce

ETF – Evropskou federací pracovníků v dopravě

EKOS – Evropská konfederace odborových svazů, také ETUC (European Trade Union Confederation)

ETUC – European Trade Union Confederation, Evropská konfederace odborových svazů

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb ve smyslu Vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

Novela nového zákoníku práce – zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce s účinností od 1. 1. 2012

Novela zákona o zaměstnanosti – Návrh novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve verzi sněmovního tisku č. 444 a současně Návrh novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve verzi sněmovního tisku č. 373

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

Rady EHS – Rada Evropského hospodářského společenství

Sociální zdravotní pojištění – pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (příspěvek nemocenského a důchodového pojištění, státní politiky zaměstnanosti) a příspěvek na všeobecné zdravotní pojištění

SSZ – správa sociálního zabezpečení

Starý zákoník práce – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (v současné době neplatný)

UNICE – Union des Industries de la Communauté Européenne,

Evropskou unii konfederací průmyslu a zaměstnavatelů

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších novel

Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších novel

ZOZ – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Úvodem

Publikace „Zákoník práce 2012 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů“ navazuje na úspěšné vydání knihy JUDr. Jaroslava Jakubky „Zákoník práce 2010 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů“. Celkově jej reviduje na stav legislativy platný od 1. 1. 2012 po rozsáhlých a četných novelách v rámci dvouletého období. Revidovaná publikace, která se dostává čtenáři do rukou, respektuje prvotní strukturu publikace, původní text upravuje o nová znění a následně zapracovává změny legislativy nejen v oblasti zákoníku práce, ale také o změny v návaznosti na ostatní pracovněprávní problematiku. Jednotlivé kapitoly jsou cíleny do praktického využití a disponují řadou praktických vzorových dokumentů. Některé vzory jsou ponechány z původní publikace a aktualizovány, jiné jsou nově zařazeny s ohledem na požadavky pracovněprávní praxe. Cílem revize publikace je znovu vydání a aktualizace úspěšného titulu, který u širokého okruhu čtenářů zaznamenal pozitivní ohlas. Knihu revidovala Ing. Libuše Neščáková, MBA.

Publikace vznikla především na základě poznatků z praxe při aplikaci zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, a navazujících právních předpisů. Tato právní norma má své zastánce ale i odpůrce.

Skutečností je, že zákoník práce tak, jak byl schválen s účinností od 1. 1. 2007, až do rozhodnutí Ústavního soudu dne 12. března 2008 (Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.):

- Ani po více než patnácti letech diskusí a příprav nesplnil očekávání zásadní a koncepčně nové úpravy pracovněprávních (personálních) vztahů, která by byla jednoduchá, jednoznačná a srozumitelná a která by stanovila jen základní práva a povinnosti pro zaměstnavatele a zaměstnance v návaznosti na příslušné mezinárodní dokumenty.
- V převážné míře (téměř z 80 %) byl opsán dřívější zákoník práce z roku 1965, který byl opět pouze novelizován. Tzn., že v mnoha případech byl převzat původní, i jazykově zastaralý, text, do něhož byl vložen text nových ustanovení.
- Namísto jednoznačných právních norem obsahuje v mnoha případech zbytečné metodické návody a doporučení.
- Nadále se zachoval princip vycházející z odlišných ekonomických a společenských podmínek – zákon jako by předpokládal existenci pouze velkých, státem řízených podniků, nebere v úvahu, že většinu zaměstnavatelů tvoří malé a střední firmy, které nemohou naplnit všechny povinnosti, které jsou na ně zákoníkem práce kladeny.
- Nebyl naplněn proklamovaný požadavek na jednotnou a komplexní úpravu – zákon například i nadále v některých případech rozlišuje mezi tzv. podnikatelskou a rozpočtovou sférou.
- Až do vydání nálezů Ústavního soudu vycházel z principu delegace ve vztahu ke zhruba 130 ustanovením stávajícího občanského zákoníku – tento princip tedy změnil až nález Ústavního soudu.
- Nenaplnil požadavek na zásadní přehodnocení postavení zástupců zaměstnanců, odborových organizací a rad zaměstnanců – právní stav postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích byl formálně posílen bez ohledu na jejich skutečné postavení, zejména v souvislosti s posílením principu povinného sjednání konkrétních

pracovních podmínek v kolektivních smlouvách, nebyl respektován princip, podle něhož jsou odbory pouze „zástupci“ zaměstnanců, a nikoliv samostatným subjektem pracovněprávních vztahů v dřívějším „leninském“ pojetí; rovněž tento nedostatek alespoň zčásti odstranil nález Ústavního soudu.

- Podle názoru mnoha odborníků, včetně členů Legislativní rady vlády, byl zákoník práce v některých ustanoveních v rozporu s Listinou základních práv a svobod, což našlo svůj odraz i v návrzích, podaných v závěru roku 2006 skupinou poslanců a skupinou senátorů Ústavnímu soudu, na zrušení některých ustanovení zákoníku práce. Ústavní soud rozhodl o této stížnosti až 12. března 2008 a z třiceti napadených ustanovení jich zrušil jedenáct. Tímto rozhodnutím byly dotčeny zejména změny vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku a změna v postavení odborových organizací.

Naproti tomu zastánci zákoníku práce tvrdí, že dřívější právní úprava se osvědčila a není a nebyl důvod ji zásadně měnit a že veřejnost není připravena na radikálnější liberální změny v oblasti pracovního práva. Zaměstnavatelé (a zejména zaměstnanci) jsou ostatně zvyklí na dřívější administrativně-direktivní právní úpravu podle zásady „socialismus je sice pryč, ale ponechme si všechny vymoženosti“. Tento princip ostatně předpokládal i program tehdejší vlády, podle něhož by nemělo – z formálně právního hlediska – dojít ke zhoršení úrovně dosažených práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

Tvorba nového zákoníku práce byla překotně rychlá, o čemž svědčí i spousta převzatých ustanovení a absorbovaných zákonů. Skutečností však je, že zákon se dá napsat buď dobře, anebo rychle. Nový zákoník práce není kvalitním a dobrým právním předpisem, ale je platným právním předpisem, takže je nezbytné jej respektovat.

Po novele nového zákoníku práce ve smyslu rozhodnutí Ústavního soudu prodělal tento legislativní dokument ještě několik drobných novelizací. Podstatnou změnu však přináší rozsáhlá novela zákoníku práce, která vychází ve sbírce zákonů jako zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, „dále také jen ZP, nebo zákoník práce“ a další související zákony. Tato novela jakoby přiměřeně narovnávala dosavadní největší a nejpalčivější problémy, které nový zákoník práce v roce 2007 přinesl. Opět jde však o novelu, která většinu znění ponechává v původním znění starého zákoníku práce z roku 1965, i když některá ustanovení jsou touto novelou rušena a nahrazena novými. Tato novela razantně mění například základní zásady pracovněprávních vztahů, upřesňuje neplatnost právního úkonu, mění podmínky a způsob sjednání doby určité, způsob čerpání dovolené, mění nárok na odstupné ve vazbě na délku odpracované doby u zaměstnavatele, mění charakter dohody o provedení práce a podobně. Celkem novela mění na tři sta bodů v zákoníku práce. Zmíněnou novelou jsou rovněž zapracovávány příslušné Směrnice Evropské unie.

Hledání správných odpovědí

Pracovní právo se po vydání nálezu Ústavního soudu (s účinností od 14. dubna 2008), který změnil klíčová ustanovení zákoníku práce, stalo mimo všechny pochybnosti součástí soukromého práva, které upravuje právní vztahy vznikající při výkonu námezdní práce a vztahy s nimi související. To má své nemalé dopady na pojetí a praxi personálního řízení a péče o lidské zdroje. V liberalizovaném pracovním právu se uplatňuje princip **smluvní svobody** na úkor státní ingerence (vliv, zasahování, vměšování). Kromě požadavku na

funkci minimálního standardu **ochranného sociálního zákonodárství** se v pracovním právu uplatňuje i forma kolektivního vyjednávání a specifickým pramenem práva se tak stává **kolektivní smlouva**. Dalšími, **interními normami** pak mohou být vnitřní předpisy zaměstnavatele. Z toho vyplývá, že většina práv a povinností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem by měla vyplývat z „firemních“ norem, které se vztahují jen na zaměstnance tohoto konkrétního zaměstnavatele, a dále z individuálních smluv a dohod, které mezi sebou zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřou.

Zaměstnavatelé a jejich personalisté, zaměstnanci, ale i právníci zabývající se personálním právem se v současné době rozdělují do dvou skupin. Ta první již pochopila zásadní změnu v personálních vztazích a snaží se (s větším či menším úspěchem) prosadit tvorbu a řízení personálních vztahů ve vztahu k zaměstnancům především na principu vnitřních norem a smluv. Je to cesta interpretace práva z hlediska konfrontace s realitou, kde se hledá především základní smysl a cíl právní úpravy. Ta druhá dosud vychází z dřívějšího pojetí víceméně kogentního zákoníku práce a formálních pravidel a snaží se hledat (mnohdy marně) konkrétní řešení a správnou odpověď na personální problémy v jednotlivých ustanoveních obecně závazných právních předpisů. Argumentem bývá tvrzení, že právní norma by měla obsahovat jasná a jednoznačná pravidla chování, protože jinak by právo ani nebylo právem a málokdo by ho potřeboval.

Obě tyto skupiny řeší různými cestami stejný problém – v pracovněprávních předpisech nenacházejí jedinou a definitivně správnou odpověď na řešení problému či jednoznačnou normu chování. Proto pokud vůbec máme při současném stavu legislativy dospět k nějakému řešení, musíme konfrontovat právní normu s realitou. Znovu je třeba zdůraznit, že zákoník práce svou novou koncepcí, a především na základě rozhodnutí Ústavního soudu, je právem výkladovým, takže neupravuje jednoznačné návody či „recepty“ na řešení zcela konkrétních situací. Samotný text právní normy, důvodová zpráva, dosavadní judikatura a komentáře pro vyřešení problému nestačí – právo interpretuje vždy ten, kdo konkrétní problém ve zcela konkrétní situaci posuzuje a řeší. Pro vyhodnocení tohoto řešení je pak nesmírně důležité logické a právní zdůvodnění každého rozhodnutí, které by obecně mělo být v souladu s dobrými mravy. Ze smluvního principu personálních vztahů vyplývá potřeba soustavného dialogu mezi smluvními stranami. K tomuto pojetí aplikace zákoníku práce budou muset tak či onak přihlížet i inspektoři kontrolních orgánů – inspektoři práce.

Pro možnosti sjednání či stanovení odchylných pracovních podmínek a práv zaměstnanců je nezbytné brát v úvahu zákon o daních z příjmů. Daňově uznatelné náklady jsou výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, výdaje na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud zákon o daních z příjmů nebo zvláštní zákon nestanoví jinak. To představuje rozšíření daňové uznatelnosti různých zaměstnaneckých výhod sjednaných či stanovených podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ (odchodné, odměny při různých životních nebo pracovních výročích či při odchodu do důchodu, příspěvky na dopravu do zaměstnání, sociální výpomoci apod.). Napříště jsou k takové úpravě podle daňového zákona oprávněny nejen hromadné dokumenty (kolektivní smlouva či vnitřní předpis), ale i dokumenty individuální (pracovní nebo jiné smlouvy, např. manažerské). Je však nutné si uvědomit, že nestačí definovat nové nároky zaměstnanců v uvedených vnitřních předpisech a automaticky je tak považovat za daňově uznatelné. Bylo by chybou dále neaplikovat přesná ustanovení zákona o dani z příjmů.

Pokud bychom ale měli zde nastavit jednoduché pravidlo pro prvotní posouzení daňové uznatelnosti personálních nákladů poskytovaných nad běžně definovaný rámec, obecně se lze přiklonit k následujícímu. Pokud zaměstnanci přiznáme nárok na nadstandardní plnění, pak většinou, pokud toto plnění poskytuje zaměstnavatele z tzv. zisku po zdanění, u zaměstnance se již toto plnění nezdaňuje. Pokud však je nadstandardní plnění součástí běžných nákladů zaměstnavatele ovlivňujících zisk, u zaměstnance se tato plnění dodaní. V případech, kdy uvedená nadstandardní plnění zaměstnanec dostává jako příděl z fondu sociálních a kulturních potřeb, také se nic nedaní, vzhledem k tomu, že tento fond je tvořen až z čistého zisku zaměstnavatele, nebo v souladu se zákonem o fondu sociálních a kulturních potřeb, například u zaměstnavatelů – státních institucí.

Dílčí změnu právní úpravy daňové uznatelnosti personálních výdajů přinesl také od 1. 1. 2008 zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů. Došlo k vyloučení daňové uznatelnosti nákladů firem na zvyšování kvalifikace (s výjimkou náhrady mzdy), nepeněžního plnění poskytovaného zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce, možnosti používat rekreační, zdravotnická, vzdělávací, předškolní, tělovýchovná a sportovní zařízení a poskytnutí rekreace včetně zájezdů, pokud je u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmu ze závislé činnosti, jakož i hodnotu nealkoholických nápojů poskytovaných na pracovišti (nejde-li o ochranné nápoje nebo pouhou vodu).

1. Obecné otázky

1.1 Funkce pracovního práva

Pracovní právo jako součást soukromého práva je souborem právních norem upravujících společenské vztahy, které vznikají při výkonu námezdní práce, a vztahy s nimi související. I na počátku 21. století si většina obyvatel obstarává prostředky k obživě a uspokojování svých dalších potřeb uplatněním vlastní pracovní síly na trhu práce, přičemž se současně podílí na rozvoji hospodářství země, čímž je dán i význam pracovního práva pro rozvoj celé společnosti.

Výkon závislé práce je charakterizován tzv. aristotelovskými principy.¹ Jsou jimi **jednota místa a práce**, **jednota práce a času** a **jednota činnosti a práce**. První princip jednoty místa a práce znamená, že práce je vykonávána v provozovnách zaměstnavatele či na místech jím určených či se zaměstnancem dohodnutých. Druhý princip jednoty práce a času znamená, že práce je vykonávána v době stanovené zaměstnavatelem, který též určuje začátek, konec a způsob využití pracovní doby. Třetím aristotelovským principem je jednota činnosti a práce znamenající výkon práce jako činnosti v jedné profesi. V současné době však dochází k narušování těchto jednot. Souvisí to s vědecko-technickým rozvojem a s celkovým rozvojem společnosti, kdy řada zaměstnanců může vykonávat svou práci i na jiném místě než u zaměstnavatele (tzv. domácí zaměstnanci), uplatňuje se pružná i volná pracovní doba a dochází ke zvyšování kvalifikace zaměstnanců, takže zaměstnavatel dává spíše pokyny druhu, dokdy se má práce vykonat, než pokyny ke konkrétní pracovní době a k tomu, jak má být práce vykonána. Uveďme si konkrétní příklad, kdy zaměstnanec například ví, jak má pracovat s počítačem, videomateriálem apod., a zaměstnavatel mu jen oznámí, dokdy má konkrétně zadanou práci vykonat. Stále častěji vykonává zaměstnanec práci samostatně, odděleně od ostatních zaměstnanců, zaměstnavatel mu zadává jen úkoly (mnohdy jen rámcově) a přebírá výsledky vykonané práce. Tento trend lze sledovat u jednoduchých i náročnějších prací.

V liberalizovaném pracovním právu se uplatňuje princip **smluvní svobody** na úkor státní ingerence. Stát ustupuje od paternalismu, zejména v podnikatelské sféře. Vztah pracovního práva k dalším právním odvětvím je tedy velmi významnou součástí teorie i praxe pracovního práva a nelze ho jen tak opominout. Zásadně platí, že **občanské právo je obecným soukromým právem** (občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem), subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. To také dopovídá historickému vývoji soukromého práva, které bylo původně nediferencované; až postupně se od něj začalo oddělovat právo obchodní, pracovní a rodinné. Jedním z důvodů této diferenciace byla pociťovaná nutnost odchýlné úpravy míry autonomie vůle a ochrany jedné strany oproti obecné civilněprávní úpravě.² Emancipace pracovního práva od občanského práva probíhala ve dvou základních rovinách, kdy se ve druhé polovině 19. století začíná

¹ Galvas, M. a kol.: *Pracovní právo České republiky*. Masarykova univerzita, Brno 1997, s. 12.

² Nález Ústavního soudu PL. ÚS 83/06: Bod 209 – odůvodnění ke zrušení § 4 zákoníku práce (č. 116/2008 Sb.).

prosazovat ve formě ochranného sociálního zákonodárství. Kořeny této úpravy lze nalézt již v právu římském. Ve druhé rovině se ve formě kolektivního vyjednávání utváří nový pramen práva v kontinentálním právním systému, kterým se stává kolektivní smlouva. V systému *common law* jsou například kolektivní smlouvy postaveny zcela mimo oblast práva. V individuální pracovní smlouvě nelze sjednat pro zaměstnance méně výhodné mzdové a pracovní podmínky, než jaké stanoví kolektivní smlouva a zákon.

Ze smluvního principu vyplývá, že pracovněprávní vztahy podle zákoníku práce mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby (zaměstnance) a zaměstnavatele. Jde o projev základní zásady soukromého práva, kterou je autonomie vůle smluvních stran neboli smluvní volnost. Nikdo nesmí být nucen vstupovat do pracovněprávního vztahu proti své vůli a v rozporu se svým přesvědčením.

Zaměstnancem se pak může stát osoba, která dosáhla 15 let věku a ukončila povinnou školní docházku. Zaměstnavatelem může být právnická osoba nebo fyzická osoba, přičemž způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dovršením 18 let.

Pokud jde o vztah pracovního práva k právu obchodnímu, platí, že obě právní odvětví upravují vztahy týkající se téhož subjektu, tj. zaměstnavatele – podniku, obchodní společnosti. Pracovní právo však upravuje vztahy zaměstnavatele směřující k jeho vlastním zaměstnancům, což znamená, že úprava směřuje dovnitř zaměstnavatele, respektive jeho firmy. Naproti tomu obchodní právo upravuje vztahy zaměstnavatele mířící mimo jeho firmu, tj. úprava směřuje navenek vůči jeho okolí. Jde například o úpravu způsobu sjednávání obchodních smluv apod.

Vztah pracovního práva k právu sociálního zabezpečení je dán skutečností, že obě právní odvětví jsou sociálně ochranným zákonodárstvím. Pracovní činnost je podkladem některých plnění v rámci systému práva sociálního zabezpečení. Pro názornost lze uvést několik konkrétních příkladů. Například když naroste výše minimální mzdy a jde tak o zásah do pracovního práva, nutně se to promítne do práva sociálního zabezpečení. V případě pracovní neschopnosti je výše nemocenského jako dávky sociálního zabezpečení odvozena od výše mzdy. Starobní důchod je odvozen od tzv. pracovní stáže, tj. od počtu odpracovaných let a výše výdělku. Mateřská a rodičovská dovolená jako pracovněprávní instituty jsou rovněž hmotně zabezpečovány dávkami sociálního zabezpečení v podobě peněžité pomoci v těhotenství a mateřství a rodičovského příspěvku. Je-li například žena převedena z důvodu těhotenství na méně placenou práci, vznikne jí právo na vyrovnávací příspěvek z nemocenského pojištění.

Funkcí pracovního práva, i jiných právních odvětví, je zavedení řádu do mezilidských vztahů, jejich organizace a řízení. Jde o soubor určitých trvale vymezených, dlouhodobých úkolů, směřů působení pracovního práva na společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce a v souvislosti s ním. Jde o způsoby právního působení na vůli a chování subjektů, aby bylo dosaženo cílů, které právní úprava sleduje. Pracovní právo má tři základní funkce, které se ve svém působení navzájem prolínají.

Ochranná funkce se vztahuje k ochraně zájmů zaměstnanců jako strany z ekonomického a právního hlediska slabší. Jak již bylo uvedeno, historicky pracovní právo vzniklo z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance. Tím se odlišuje od občanského práva, které stojí zásadně na principu rovnosti stran občanskoprávních

vztahů. I v současné době jde o nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva. Jde o vytváření funkčního celku v podmínkách faktické nerovnosti a rozdílných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu. Zahrnuje ochranu života a zdraví zaměstnanců i dalších pracovních podmínek, včetně zachování určité sociální úrovně, posiluje jeho právní pozici a utváří prostor pro efektivní využití pracovní síly a zachování veřejného zájmu. Úkolem pracovního práva je chránit zájmy nejen zaměstnanců, ale též zájmy zaměstnavatele, kdy zaměstnanci jsou povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a ochraňovat jeho majetek před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím. Zaměstnanec nesmí jednat v rozporu s podnikatelskými zájmy zaměstnavatele.

Organizační neboli řídicí, organizační funkce směřující k ochraně zájmů zaměstnavatelů vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces a stanoví pravidla fungování trhu práce. Vymezuje míru práce, výši odměny za práci, záruky realizace souvisejících práv (např. práva na dovolenou) a rovněž upravuje dispoziční pravomoci zaměstnavatele. Vede k motivaci zaměstnanců, aby řádně a pečlivě vykonávali práci. Motivace může být buď pozitivní, nebo negativní. Pozitivní motivací je odměna za práci (mzda nebo plat) podle konkrétního přínosu, jakým splnění povinností zaměstnance přispělo ke splnění cílů zaměstnavatele. Negativní motivací je pak systém represí a sankcí, které jsou uplatňovány v případě porušování pracovních povinností. Pracovní právo poskytuje zaměstnavatelům nástroje pro řízení lidského faktoru v jejich podnicích a optimální využití jednotlivých zaměstnanců a jejich kolektivů. Pracovní právo vytváří podmínky pro účast zaměstnanců a jejich zástupců na řízení podniků.

Výchovná funkce přispívá ke zvyšování kultury práce a mezilidských vztahů. Ovlivňuje motivaci lidí, která určuje jejich chování (jednání či zdržení se určitého jednání) nebo je k němu nutí. Předpokladem realizace výchovné funkce je znalost právních předpisů, *ignorancia iuris nocet* – „neznalost práva neomlouvá“. Psychické prožitky jsou hlavními podněty a motivy v chování lidí. Povinností subjektů pracovněprávního vztahu je svědomitě pracovat, řádně hospodařit, dodržovat pravidla jednání v souladu s dobrými mravy, zachovávat státní nebo služební tajemství. Zejména předpisy o ochraně zdraví a bezpečnosti při práci apod. hrají v tomto ohledu významnou roli. Aktivní znalost právních předpisů je někdy součástí kvalifikačních předpokladů a zaměstnavatel je povinen s nimi zaměstnance seznámit. Pracovní právo však může být také „antivýchovné“. Nutná je kvalita právních předpisů, stručnost, jednoznačnost a srozumitelnost, která by byla srovnatelná s nejlepšími vzory zákonodárství. Právo na stávku či výluky by mělo být zaručeno subjektům pracovněprávních vztahů i v případě snahy o změnu právního předpisu.

V odborné literatuře je personalistika zpravidla rozdělována z hlediska historického vývoje i obsahu do tří forem:

- **Personální administrativa** je chápána jako souhrn činností, které jsou spojeny se zaměstnáváním jiných osob, s pořizováním, uchováváním a aktualizací dokumentů a informací týkajících se zaměstnanců a jejich činnosti.
- **Personální řízení** vychází z předpokladu, že významnou konkurenční výhodou je pečlivě vybraný, zformovaný, organizovaný a motivovaný pracovní kolektiv. V důsledku toho je prosazována aktivní role personální práce.
- **Řízení lidských zdrojů** představuje nejnovější koncepci personální práce. Práce s lidmi se stává základem řízení organizace a dovršuje se tak přechod personální práce

od administrativní činnosti k činnosti koncepční. Jakákoliv úroveň personální práce vyžaduje zavedení elementárního pořádku, k čemuž by mělo sloužit i liberalizované pracovní právo, přesně sjednané smlouvy a akty řízení a personální dokumentace zaměstnavatelů.

1.2 Základní zásady pracovního práva

Základní zásady jako obecné právní myšlenky a principy vyjadřující v nejobecnější podobě poslání, cíle a úkoly právního odvětví se musí projevovat i v normách konkrétního odvětví. Mohou se projevovat v právu jako celku. Jsou jimi například humanismus, demokracie, společenská spravedlnost, rovnost občanů před zákonem. Takovéto zásady najdeme především v Listině základních práv a svobod, zákon č. 1/1993 Sb. Rovněž je nezbytné připomenout, že podle čl. 10 Ústavy České republiky vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.

Jako výsledek teoretického zkoumání a srovnání různých právních úprav vykryštalizovaly základní zásady jednotlivých právních odvětví. Základní zásady pracovního práva byly posuzovány v průběhu vývoje hledáním okolností, které jsou určující pro odvětví pracovního práva. Měly by sloužit jako vodítko pro legislativní proces i pro aplikaci konkrétních ustanovení v soudní i běžné praxi.

Základní zásady pracovního práva (podle platného právního stavu) lze členit do několika skupin:

- **Generální klauzule** jsou předpisy, které s odkazem na právní a mimoprávní normy (zejména morální) naznačují, jak v konkrétních případech řešit kolizi práva a spravedlnosti. Soudy taková pravidla mnohdy používají jako výkladová pravidla. Příkladem takové generální klauzule v pracovním právu může být zásada, podle níž výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Dalším příkladem generální klauzule je, že zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se zákoníkem práce, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy. Projev vůle účastníků pracovněprávního vztahu je třeba vykládat v souladu s dobrými mravy se zřetelem na okolnosti, za kterých byl učiněn. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel je rovněž povinen projednat se zaměstnancem stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec se svých práv může domáhat rovněž soudní cestou.
- **Další základní zásady** uvedené po novele zákoníku práce v § 1a zákoníku práce. Jde o následující základní zásady pracovněprávních vztahů:
 - a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
 - b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
 - c) spravedlivé odměňování zaměstnance,

- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

– **Obecné zásady pracovního práva** vycházejí z ústavního práva, z mezinárodního práva a z práva Evropské unie. Zákoník práce tyto základní zásady v § 1a doplnil o další povinnosti zaměstnavatele. V širším slova smyslu lze některé další zásady pracovního práva dovést i z ustanovení § 38 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož **od vzniku pracovního poměru je 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 vnitřním předpisem. Naproti tomu **zaměstnanec je povinen** podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Mezi základní zásady v širším slova smyslu, které dokreslují principy pracovního práva, lze považovat i základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a podmínky výkonu jiné výdělečné činnosti. Zaměstnanci jsou podle § 301 zákoníku práce povinni:

- a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Novela zákoníku práce zavádí **novou povinnost zaměstnance** v ustanovení § 301a ve smyslu jiných povinností zaměstnance. Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění

Vedoucí zaměstnanci jsou kromě toho dále povinni:

- a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- b) co nejlépe organizovat práci,
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,
- e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
- g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

1.2.1 Zákaz diskriminace a rovné zacházení

Rovné zacházení, zákaz diskriminace a postup při porušení práv a povinností v této oblasti upravuje obecný zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon). **Diskriminace** zahrnuje vymezení situací, jako je přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné.

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace patří k obecným a samozřejmým zásadám zákoníku práce a pracovněprávních vztahů. **Zákoník práce vychází z principu rovného zacházení zaměstnavatele se všemi zaměstnanci a ze zákazu jakékoliv diskriminace** (zvýhodnění či znevýhodnění) z důvodů spočívajících ve vymezených diskriminačních znacích, které odpovídají čl. 3 Listiny základních práv a svobod, zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, „dále jen také ADZ nebo antidiskriminační zákon“, Úmluvě č. 111 MOP, o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání, a směrnicím Evropských společenství. Zákoník práce stanoví jako základní zásadu v § 16, že zaměstnavatelé jsou povinni zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců. Musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, popřípadě odměny za sjednanou práci a za práci stejné hodnoty. V daném ustanovení zákoníku práce se pak vyvíjí povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně. Konkrétně si lze představit situaci, kdy například bude nutné obsadit ženskou roli v nějaké divadelní nebo filmové roli. Pak je samozřejmě výběrové řízení zaměřené na herečku oprávněné a požadavek je přiměřený. Princip rovného zacházení tedy neplatí vždy a ve všech případech. Výjimky mohou vyplývat ze zákoníku práce, popřípadě z dalších zákonů, nebo ze zvláštní povahy práce s ohledem na uznávané morální, náboženské či kulturní hodnoty, které jsou pro výkon této práce považovány za nezbytné. Za diskriminaci proto nelze považovat ta omezení, která vyplývají z předpokladů a požadavků pro řádný výkon konkrétní práce, jestliže jejich splňování představuje rozhodující nezbytnou podmínku pro výkon této práce, či z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance. Pouze tímto vymezením může zaměstnavatel zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo se skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. O nerovný přístup a diskriminaci se však v žádném případě nejedná, pokud důvody k rozlišování mezi zaměstnanci spočívají v jiných skutečnostech, než jsou zákonem vymezené diskriminační znaky (například kvalifikace, délka praxe, pracovní pozice, výsledky práce a jejich přínos pro zaměstnavatele). Zásada rovného

zacházení s muži a ženami se nevztahuje na oblast vztahů týkajících se zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství, včetně přístupu k výkonu prací zakázaných ženám.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, „dále jen také ZOZ“, definuje požadavky na rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání (§ 12, ZOZ) v souladu se směrnicemi Evropských společenství analogicky jako zákoník práce v § 16. Směrnice požadují na členských státech, aby stanovily základní rámec pro boj s diskriminací na základě rozdílnosti pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace, pokud jde o zaměstnání a výkon povolání.

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ze kterého zákoník práce vychází, nebyl k 1. únoru 2009 Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky poté, co byl v polovině roku 2008 vetován prezidentem republiky, dosud schválen. Jeho schválení bylo původně plánováno již současně s chystaným novým zákoníkem práce v roce 2007, avšak politické preference uvedení tohoto zákona do „života“ nezařadili na prvotní místo. Proto od roku 2007 docházelo k právnímu patu, kdy nový zákoník práce odkazoval na ještě tehdy neexistující legislativu. Právní pat trval až do druhé poloviny roku 2009, kdy ADZ prošel schvalovacím procesem a od 1. 9. 2009, kromě části druhé, která nabyla účinnosti dne 1. 12. 2009, nabývá své účinnosti. ADZ vyšel ve Sbírce zákonů jako zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací.

Zaměstnanci, kteří se cítí poškozeni v důsledku diskriminace či neuplatnění zásady stejného zacházení, se mohou domáhat svých práv soudní cestou. Přechod důkazního břemene podle § 133a občanského soudního řádu na žalovaného ulehčil obětem diskriminačního jednání důkazní situaci, neboť tvrdí-li fyzická osoba, že byla přímo nebo nepřímou diskriminována, má to soud ve stanovených případech za prokázané, pokud v řízení nevyjde najevo opak. Žalujícímu však nestačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací. Tuto motivaci však již prokazovat nemusí. Ta se předpokládá – je tomu tak proto, že prokázat vnitřní motivaci (pohnutku) v mysli žalované strany je z povahy věci vyloučeno. Žalovaná strana však nezůstává bez obrany. Může tvrzení o motivaci vyvrátit, prokáže-li se opak, tj. prokáže-li, že znevýhodňující jednání bylo motivováno jinou než diskriminační pohnutkou.

Zaměstnanec, vůči němuž je porušeno rovné zacházení nebo který je diskriminován, se může domáhat postupně těchto opatření:

- upuštění od porušování,
- odstranění následků porušování,
- poskytnutí přiměřeného zadostiučnění,
- náhrada nemajetkové újmy v penězích, pokud byla ve značné míře snížena lidská důstojnost fyzické osoby, přičemž výši náhrady určí soud.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, upravuje v § 11 skutkovou podstatu přestupku na úseku rovného zacházení a v § 24 skutkovou podstatu správního deliktu na úseku rovného zacházení.

1.2.2 Dobré mravy

K základním výkladovým pravidlům v pracovněprávních vztazích patří princip, podle něhož výkon práv a povinností z pracovněprávního vztahu nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Rozpor s dobrými mravy (*contra bonos mores*) spočívá v tom, že výkon práva se ocitne v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby bylo v souladu s obecnými morálními zásadami společnosti.

Za rozpor s dobrými mravy lze považovat i tzv. mobbing, jakož i postih zaměstnance nebo rozdílné zacházení se zaměstnancem za to, že se zákonným způsobem domáhá sám nebo za pomoci jiných zaměstnanců svých práv vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Jde o zcela zásadní a v našich společenských podmínkách nesmírně aktuální interpretační pravidlo pro chování účastníků v pracovněprávních vztazích a uplatňování jejich práv a plnění povinností. Podle této zásady by měly postupovat i soudy. Zásada, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí být v rozporu s dobrými mravy, je v souladu s rezolucí Rady 90/C/157/02, o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti, a s doporučením Komise 92/131/EHS. Výraz mobbing je používán pro určitý typ vzájemných vztahů či chování na pracovišti, který se velmi úzce dotýká lidské důstojnosti a vytváří negativní a nepřátelskou atmosféru vůči konkrétnímu zaměstnanci či skupině zaměstnanců. Spočívá v šikanování zaměstnance v rámci platných právních předpisů, které dlouhodobě organizují zpravidla vybraní spoluzaměstnanci, často s vědomím nebo s podporou nadřízeného, s cílem zlomit sebedůvěru určitého zaměstnance a v důsledku trvalého psychického nátlaku jej donutit, aby sám opustil pracovní místo, resp. ukončil pracovněprávní vztah. Někdy se šikany dopouští nadřízený zaměstnanec, jindy však může též skupina podřízených zaměstnanců šikanovat svého nadřízeného opět s cílem, aby rezignoval na svou funkci. Obrana proti takovému jednání je velmi obtížná a okamžitě účinné řešení obvykle neexistuje, neboť lze jen velmi těžko konstatovat porušení konkrétního ustanovení právního předpisu. S pojmem dobré mravy nově souvisí i tzv. absolutní neplatnost právního úkonu definovaná ustanovením § 19 ZP v situacích, kdy soud přihlídně bez jakékoliv žaloby či návrhu k neplatnosti právního úkonu, pokud tento úkon odporuje dobrým mravům.

1.2.3 „Co není zakázáno, je dovoleno“

Zákoník práce v § 4b stanoví, že práva a povinnosti mohou být upraveny odchylně od zákoníku práce. K odchylné úpravě práv nebo povinností může dojít smlouvou a za podmínek stanovených tímto zákonem též vnitřním předpisem. K odchylné úpravě povinností zaměstnance smí dojít však jen smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. **Možnost použít odchylnou úpravu znamená:**

- a) stanovit práva a povinnosti úplně jinak, než uvádí zákoník práce;
- b) stanovit i taková práva nebo povinnosti, které v zákoníku práce vůbec upraveny nejsou.

Zákoník práce v mnoha případech nestanoví, co si účastníci pracovněprávních vztahů mohou sjednat. To je zásadní koncepční změna, takže jsou naprosto nepatřičné otázky typu: „Můžeme se zaměstnancem dohodnout či sjednat to či ono?“ Odpověď zní: **Samozřejmě**

ano – dohodnout či smluvit může každý cokoliv, co není v rozporu se zákonem, nepoškozuje zaměstnance, nebo není zaměstnanci na újmu.

Při praktické aplikaci zákoníku práce je nezbytné vždy respektovat ustanovení článku 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, podle něhož mohou být povinnosti ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích. To má svůj význam především při tvorbě interních předpisů zaměstnavatele, popřípadě při tvorbě pracovního řádu a vnitřního předpisu (§ 305 a § 306 zákoníku práce). Ve smyslu liberalizace pracovněprávních vztahů se tímto uplatňuje princip zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ tak, jak je tato zásada formulována v článku 2 odst. 4 Ústavy a článku 2 Listiny základních práv a svobod. Možnost odchýlení se od zákoníku práce však není neomezená. Souvisí to s rozlišováním právních norem na kogentní a dispozitivní. Kogentní právní norma obsahuje taková pravidla, která nelze smluvním ujednáním účastníků pracovněprávních vztahů vyloučit ani změnit. Výčet ustanovení, od kterých se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance, upravuje § 363 zákoníku práce. Ostatní právní normy jsou v zásadě tzv. normami dispozitivními, což znamená, že strany pracovněprávního vztahu mohou odchýlnou právní úpravu sjednat dle vlastního uvážení a na základě shodného projevu vůle obou stran.

Odchýlení od zákoníku práce není možné, pokud to zákoník práce výslovně zakazuje, nebo pokud z povahy jeho ustanovení vyplývá, že není možné se od něj odchýlit. Jak již bylo uvedeno, odchýlení není dále možné od ustanovení výslovně uvedených v § 363, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, což však neplatí, jde-li o odchýlení ve prospěch zaměstnance. U ostatních ustanovení zákoníku práce je odchýlení možné, pokud to přímo ZP nezakazuje. Problematickým se jeví obecné ustanovení zákoníku práce, podle něhož „není odchýlení možné, jestliže z povahy ustanovení vyplývá, že odchylka není možná“ (§ 4b ZP). Samotná povaha zákona tedy vylučuje odchýlení. Ústavní soud ve svém nálezu PL. ÚS 82/06 konstatoval, že zrušení části věty spočívající ve slovech „nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit“ by učinilo ze zákoníku práce do jisté míry právní normu zcela zbytečnou, neboť i tam, kde by z povahy ustanovení zákoníku práce očividně vyplývalo, že se od těchto smluvně odchýlit nelze, byla by přesto dohodnuta odchylka přípustná. To by ovšem ve svých důsledcích učinilo z řady ustanovení zákoníku práce normu charakteru spíše „vzorových stanov“, a nikoliv normu charakteristickou tím, že v některých svých ustanoveních kogentně upravuje ať už soukromoprávní nebo veřejnoprávní vztahy. Obdobná ustanovení – například v § 2 odst. 3 občanského zákoníku – nevyvolávají výrazné výkladové obtíže. Otevírají široký prostor pro judikaturu obecných soudů.³ Praktickým problémem je, že zákoník práce stanoví přímé příkazy či zákazy spíše výjimečně; u řady ustanovení je zákon formulován tak, že jde víceméně o metodický pokyn či návod k jednání. Například podle ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce platí, že pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, a den nástupu do práce. Pracovní smlouva tak logicky může obsahovat i jiná ujednání, nicméně je nezbytné respektovat zákazy stanovené přímo zákoníkem práce, například zákaz ujednání o peněžitém postihu zaměstnance v případě porušení povinností vyplývajících z uzavřeného pracovního poměru (sjednání pokuty).

³ Nález Ústavního soudu PL. ÚS 83/06: Bod 199 – odůvodnění neurčitosti ustanovení, ke zrušení části § 2 odst. 1 zákoníku práce (č. 116/2008 Sb.)