

Vysokajová / Kahle
Randlová / Hůrka / Doležílek

Zákoník práce

Komentář

4. vydání



Wolters Kluwer
Česká republika

KOMENTÁŘE WOLTERS KLUWER

EDICE KODEX

Zákoník práce

Margerita Vysokajová / Bohuslav Kahle
Nataša Randlová / Petr Hůrka / Jiří Doležilek

Zákoník práce

Komentář

4. vydání



Wolters Kluwer

Česká republika

Vzor citace: Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 800.

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Zákoník práce : komentář / Margerita Vysokajová ... [et al.]. – 4. vyd. – Praha : Wolters Kluwer ČR, 2013. – xxvii, 800 s. – (Komentáře Wolters Kluwer) (Kodex)
ISBN 978-80-7478-015-8

349.2 * (437.3)

– pracovní právo – Česko

– zákony

– komentáře

349 – Pracovní, sociální, stavební právo. Právo životního prostředí [16]

Zákoník práce

Komentář

Margerita Vysokajová, Bohuslav Kahle,
Nataša Randlová, Petr Hůrka, Jiří Doležilek

Právní stav publikace k 1. 4. 2013.

© Wolters Kluwer ČR, a. s., 2013

ISBN 978-80-7357-015-8

www.wkcr.cz, email: knihy@wkcr.cz, tel.: 246 040 400, fax: 246 040 401

Vydává Wolters Kluwer ČR, a. s., U Nákladového nádraží 6, 130 00 Praha 3,
v roce 2013 jako svou 1193. publikaci.

Odpovědná redaktorka Šárka Korečková

Vydání čtvrté

Stran 800

Sazba Cadis Praha

Tisk Serifa s. r. o., Jinonická 80, 150 00 Praha 5

OBSAH

Autoři komentáře	XIII
Seznam použitých zkratek	XIV
Seznam právních předpisů citovaných v komentáři	XVI
Předmluva	XXVII

ZÁKONÍK PRÁCE

§ 1–29	ČÁST PRVNÍ VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ	1
§ 1–5	HLAVA I PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	1
§ 6–12	HLAVA II SMLUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	17
§ 6	Díl 1 Zaměstnanec	17
§ 7–11	Díl 2 Zaměstnavatel	18
§ 13–15	HLAVA III ZRUŠENA	21
§ 16–17	HLAVA IV ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE	22
§ 18–29	HLAVA V PRÁVNÍ ÚKONY	28
§ 30–73a	ČÁST DRUHÁ PRACOVNÍ POMĚR	41
§ 30–32	HLAVA I POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU	41
§ 33–39	HLAVA II PRACOVNÍ POMĚR, PRACOVNÍ SMLOUVA A VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU	44
§ 40–47	HLAVA III ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU	66
§ 48–73a	HLAVA IV SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	83
§ 48	Díl 1 Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru	83
§ 49	Díl 2 Dohoda	85
§ 50–54	Díl 3 Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody	88
§ 50–51a	Oddíl 1 Výpověď	88

§ 52	Oddíl 2 Výpověď daná zaměstnavatelem	94
§ 53–54	Oddíl 3 Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem	116
§ 55–56	Díl 4 Okamžité zrušení pracovního poměru	121
§ 57–61	Díl 5 Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru	129
§ 62–64	Díl 6 Hromadné propouštění	143
§ 65–66	Díl 7 Další případy skončení pracovního poměru	147
§ 67–68	Díl 8 Odstupné	149
§ 69–72	Díl 9 Neplatné rozvázání pracovního poměru	156
§ 73–73a	Díl 10 Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa	171
§ 74–77	ČÁST TŘETÍ DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR	179
§ 78–100	ČÁST ČTVRTÁ PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU	187
§ 78–80	HLAVA I OBECNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DÉLKA PRACOVNÍ DOBY	187
§ 81–87	HLAVA II ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	198
§ 81	Díl 1 Základní ustanovení	198
§ 85	Díl 2 Pružné rozvržení pracovní doby	203
§ 86–87	Díl 4 Konto pracovní doby	206
§ 88–89	HLAVA III PŘESTÁVKA V PRÁCI A BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKA	210
§ 90–92	HLAVA IV DOBA ODPOČINKU	214
§ 90–90a	Díl 1 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami	214
§ 91	Díl 2 Dny pracovního klidu	217
§ 92	Díl 3 Nepřetržitý odpočinek v týdnu	220
§ 93–93a	HLAVA V PRÁCE PŘESČAS	222
§ 94	HLAVA VI NOČNÍ PRÁCE	228
§ 95	HLAVA VII PRACOVNÍ POHOTOVOST	231
§ 96–99	HLAVA VIII SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PRACOVNÍ DOBĚ A DOBĚ ODPOČINKU	235
§ 100	HLAVA IX ZMOCŇOVACÍ USTANOVENÍ	240
§ 101–108	ČÁST PÁTÁ BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	243
§ 101–102	HLAVA I PŘEDCHÁZENÍ OHROŽENÍ ŽIVOTA A ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	243

§ 103–106	HLAVA II POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE, PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE	247
§ 107–108	HLAVA III SPOLEČNÁ USTANOVENÍ	257
§ 109–150	ČÁST ŠESTÁ ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI, ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST A SRÁŽKY Z PŘÍJMŮ ZE ZÁKLADNÍHO PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU	261
§ 109–112	HLAVA I OBECNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚŇ Z DOHODY	261
§ 113–121	HLAVA II MZDA	273
§ 122–137	HLAVA III PLAT	290
§ 138	HLAVA IV ODMĚNA Z DOHODY	310
§ 139	HLAVA V MZDA NEBO PLAT PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE	310
§ 140	HLAVA VI ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST	312
§ 141–144	HLAVA VII SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU, ODMĚŇ Z DOHODY A ODMĚŇ ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST	316
§ 145–150	HLAVA VIII SRÁŽKY Z PŘÍJMU Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU	320
§ 145–146	Díl 1 Obecná ustanovení	320
§ 147–150	Díl 2 Pořadí srážek ze mzdy	321
§ 151–190	ČÁST SEDMÁ NÁHRADA VÝDAJŮ V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE	325
§ 151–155	HLAVA I OBECNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADÁCH POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE	325
§ 156–172	HLAVA II POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ NENÍ UVEDEN V § 109 ODST. 3	330
§ 156–164	Díl 1 Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště	330
§ 165	Díl 2 Náhrady při přeložení a dočasném přidělení	341
§ 166–171	Díl 3 Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě	342
§ 172	Díl 4 Náhrady při výkonu práce v zahraničí	348

§ 173–181	HLAVA III POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ JE UVEDEN V § 109 ODSŤ. 3	349
§ 173–174	Díl 1 Obecná ustanovení	349
§ 175–176	Díl 2 Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě ...	350
§ 177–178	Díl 3 Náhrada při přijetí a přeložení	352
§ 179–180	Díl 4 Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě	354
§ 181	Díl 5 Náhrady při výkonu práce v zahraničí	357
§ 182–189	HLAVA IV SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH	358
§ 190	HLAVA V NÁHRADA ZA OPOTŘEBENÍ VLASTNÍHO NÁŘADÍ, ZAŘÍZENÍ A PŘEDMĚTŮ POTŘEBNÝCH PRO VÝKON PRÁCE ...	367
§ 191–210	ČÁST OSMÁ PŘEKÁŽKY V PRÁCI	369
§ 191–205	HLAVA I PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE	369
§ 191–199	Díl 1 Důležité osobní překážky	369
§ 200–205	Díl 2 Překážky v práci z důvodu obecného zájmu	383
§ 206	HLAVA II SPOLEČNÉ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE	389
§ 207–210	HLAVA III PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE	390
§ 211–223	ČÁST DEVÁTÁ DOVOLENÁ	395
§ 211	HLAVA I ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	395
§ 212–214	HLAVA II DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST, VÝMĚRA DOVOLENÉ A DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY	396
§ 212–213	Díl 1 Dovolena za kalendářní rok a její poměrná část	396
§ 214	Díl 2 Dovolena za odpracované dny	401
§ 215	HLAVA III DODATKOVÁ DOVOLENÁ	402
§ 216–223	HLAVA IV SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ	404
§ 216	Díl 1 Obecné ustanovení	404
§ 217–219	Díl 2 Čerpání dovolené	406
§ 220	Díl 3 Hromadné čerpání dovolené	412
§ 221	Díl 4 Změna zaměstnání	412
§ 222	Díl 5 Náhrada za dovolenou	413
§ 223	Díl 6 Krácení dovolené	415

§ 224–247	ČÁST DESÁTÁ PÉČE O ZAMĚSTNANCE	419
§ 224–226	HLAVA I PRACOVNÍ PODMÍNKY ZAMĚSTNANCŮ	419
§ 227–235	HLAVA II ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ	423
§ 236	HLAVA III STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	438
§ 237–247	HLAVA IV ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ	441
§ 237	Díl 1 Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením	441
§ 238	Díl 2 Pracovní podmínky zaměstnankyň	444
§ 239–241	Díl 3 Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby	445
§ 242	Díl 4 Přestávky ke kojení	451
§ 243–247	Díl 5 Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců	452
§ 248–275	ČÁST JEDENÁCTÁ NÁHRADA ŠKODY	459
§ 248–249	HLAVA I PŘEDCHÁZENÍ ŠKODÁM	459
§ 250–264	HLAVA II ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU	461
§ 250	Díl 1 Obecná odpovědnost	461
§ 251	Díl 2 Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody	465
§ 252–256	Díl 3 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených věcí	467
§ 252–254	Oddíl 1 Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat	467
§ 255–256	Oddíl 2 Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí	479
§ 257–260	Díl 4 Rozsah náhrady škody	482
§ 261–264	Díl 5 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu	486
§ 265–271	HLAVA III ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU	494
§ 265	Díl 1 Obecná odpovědnost	494
§ 266	Díl 2 Odpovědnost při odvrácení škody	499
§ 267	Díl 3 Odpovědnost na odložených věcech	500
§ 268	Díl 4 Rozsah náhrady škody při obecné odpovědnosti, odpovědnosti při odvrácení škody a odpovědnosti na odložených věcech	503
§ 269–271	Díl 5 Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu ...	504
§ 272–274	HLAVA IV SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODU	506
§ 275	HLAVA V ZABEZPEČENÍ PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH A NEMOCECH Z POVOLÁNÍ	508

§ 276–299	ČÁST DVANÁCTÁ INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ, PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE, RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	509
§ 276–277	HLAVA I ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	509
§ 278–280	HLAVA II INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ	514
§ 281–285	HLAVA III RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	519
§ 286–287	HLAVA IV PŮSOBNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE	526
§ 288–299	HLAVA V PŘÍSTUP K NADNÁRODNÍM INFORMACÍM	529
§ 300–363	ČÁST TŘINÁCTÁ SPOLEČNÁ USTANOVENÍ	551
§ 300	HLAVA I MNOŽSTVÍ PRÁCE A PRACOVNÍ TEMPO	551
§ 301–304	HLAVA II ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ A VEDOUCÍCH ZAMĚSTNANCŮ VYPLÝVAJÍCÍ Z PRACOVNÍHO POMĚRU NEBO DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR, JINÉ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCŮ, ZVLÁŠTNÍ POVINNOSTI NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ A VÝKON JINÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI	552
§ 305–306	HLAVA III VNITŘNÍ PŘEDPIS	558
§ 307	HLAVA IV MZDOVÁ, PLATOVÁ A OSTATNÍ PRÁVA	560
§ 307a–309	HLAVA V AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ	561
§ 310–311	HLAVA VI KONKURENČNÍ DOLOŽKA	565
§ 312–315	HLAVA VII OSOBNÍ SPIS, POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ A PRACOVNÍ POSUDEK	569
§ 316	HLAVA VIII OCHRANA MAJETKOVÝCH ZÁJMŮ ZAMĚSTNAVATELE A OCHRANA OSOBNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCE	574
§ 317–319	HLAVA IX ZVLÁŠTNÍ POVAHA PRÁCE NĚKTERÝCH ZAMĚSTNANCŮ, VYLOUČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU A VYSLÁNÍ K VÝKONU PRÁCE NA ÚZEMÍ JINÉHO ČLENSKÉHO STÁTU EVROPSKÉ UNIE	577
§ 320–323	HLAVA X OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ, ORGANIZACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ A KONTROLA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH	584
§ 324	HLAVA XI ZRUŠENA	587

§ 325–328	HLAVA XII ZAJIŠTĚNÍ ZÁVAZKŮ A SMRT ZAMĚSTNANCE	587
§ 329–333	HLAVA XIII ZÁNİK PRÁVA, VRÁCENÍ NEPRÁVEM VYPLACENÝCH ČÁSTEK A UPLYNUTÍ DOBY	589
§ 334–337	HLAVA XIV DORUČOVÁNÍ.....	592
§ 338–345a	HLAVA XV PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A ZÁNİK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A PŘECHOD VÝKONU PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	598
§ 338–342	Díl 1 Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba	598
§ 343–345a	Díl 2 Přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	618
§ 346	HLAVA XVI ZVLÁŠTNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCŮ S PRAVIDELNÝM PRACOVÍŠTĚM V ZAHRANIČÍ	620
§ 346a–350a	HLAVA XVII ZVLÁŠTNÍ ZÁKAZY A VÝKLAD NĚKTERÝCH POJMŮ	623
§ 351–362	HLAVA XVIII PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK	632
§ 351–353	Díl 1 Obecná ustanovení	632
§ 354	Díl 2 Rozhodné období	633
§ 355	Díl 3 Pravděpodobný výdělek	633
§ 356	Díl 4 Formy průměrného výdělku	634
§ 357–362	Díl 5 Společná ustanovení o průměrném výdělku	634
§ 363	HLAVA XIX USTANOVENÍ, KTERÝMI SE ZAPRACOVÁVÁJÍ PŘEDPISY EVROPSKÉ UNIE, A USTANOVENÍ, OD KTERÝCH NENÍ MOŽNÉ SE ODCHÝLIT	642
§ 364–396	ČÁST ČTRNÁCTÁ PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ.....	645
§ 364–394	HLAVA I PŘECHODNÁ USTANOVENÍ	645
§ 364–393	Díl 1 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání	649
§ 365	Oddíl 1 Obecné ustanovení	649
§ 366–368	Oddíl 2 Rozsah odpovědnosti a zproštění se odpovědnosti	651
§ 369–374	Oddíl 3 Druhy náhrad	666
§ 375–379	Oddíl 4 Druhy náhrad při úmrtí zaměstnance	687
§ 380–393	Oddíl 5 Společná a zvláštní ustanovení o odpovědnosti za škodu	693

§ 393a	Díl 2 Použití ustanovení o náhradě mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) a některých dalších ustanovení	711
§ 394	Díl 3 Použití prováděcích právních předpisů	711
§ 395–396	HLAVA II ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	712
Příloha	Charakteristiky platových tříd	717
	Vybraná ustanovení novel	721
	Vybrané související předpisy	725
	Věcný rejstřík	759

AUTOŘI KOMENTÁŘE

JUDr. Jiří Doležilek (předseda senátu Nejvyššího soudu České republiky) **judikatura**

doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. (specialista na pracovní právo, katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze) **§ 1 až 29, § 211 až 223, § 300 až 316, § 320 až 333**

JUDr. Bohuslav Kahle (odborný poradce v oblasti pracovního práva a odměňování, soudní znalec z oboru mezd) **§ 109 až 190, § 346 až 363**

JUDr. Nataša Randlová (advokátka a partnerka advokátní kanceláře Randl Partners, člena aliance Ius Laboris) **§ 78 až 100, § 224 až 247, § 276 až 299, § 319, § 338 až 345**

doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc. (katedra pracovního práva Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze) **§ 30 až 77, § 101 až 108, § 191 až 210, § 248 až 275, § 317 až 318, § 334 až 337, § 364 až 396**

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

předchozí zákoník práce	zákon č. 65/1965 Sb.
zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb. ve znění k 1. 1. 2012
o. s. ř.	zákon č. 99/1963 Sb.
občanský zákoník	zákon č. 40/1964 Sb.

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
EU	Evropská unie
OZP	osoby se zdravotním postižením

BIS	Bezpečnostní informační služba
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
NKÚ	Nejvyšší kontrolní úřad

ESD	Evropský soudní dvůr
KS	Krajský soud
MS	Městský soud
NS	Nejvyšší soud ČR
NS SSR	Nejvyšší soud SSR
NS ČSR	Nejvyšší soud ČSR
NS ČSSR	Nejvyšší soud ČSSR
NSS	Nejvyšší správní soud

ÚS	Ústavní soud
VS	Vrchní soud
B	Bulletin Nejvyššího soudu ČR (v době do 31. 12. 1992) a Vrchního soudu v Praze (od 1. 1. 1993)
PR	Právní rozhledy
R	Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek
S III	Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980
S IV	Nejvyšší soud ČSSR, Nejvyšší soud ČSR a Nejvyšší soud SSR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím (Sborník stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1986
Sb. NSS	Sbírka rozhodnutí Nejvyššího správního soudu
Sb. ÚS	Sbírka nálezů a usnesení Ústavního soudu České republiky
SJ	Soudní judikatura
SR	Soudní rozhledy
SRNS	Soubor rozhodnutí Nejvyššího soudu

Symbol odkazující na § 363:

* odchýlení není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance

SEZNAM PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ CITOVANÝCH V KOMENTÁŘI^{*) **)}

Mezinárodní smlouvy:

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (vyhláška č. 120/1976 Sb.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 26/1928 Sb., o zavedení metod stanovení minimálních mezd (sdělení č. 439/1990 Sb.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29/1930 o nucené nebo povinné práci (sdělení č. 506/1990 Sb.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95/1949 o ochraně mzdy (sdělení 411/1991 Sb.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135/1971 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (sdělení č. 108/2001 Sb. m. s.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 140/1974 o placeném studijním volnu (sdělení č. 491/1990 Sb.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155/1981 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (vyhláška č. 20/1989 Sb.)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 171/1990 o noční práci (sdělení č. 230/1998 Sb.)

Evropská sociální charta Rady Evropy (sdělení č. 14/2000 Sb. m. s.)

^{*)} Pokud není uvedeno jinak, jsou všechny předpisy uvedené v textu citovány ve znění pozdějších předpisů.

^{**)} Předpisy jsou řazeny následovně:

Mezinárodní smlouvy	Zákony
Předpisy práva Evropských společenství	Nářízení vlády
Ústavní zákony	Vyhlášky
Kodexy	

Předpisy práva Evropských společenství:

Smlouva o založení Evropského společenství

Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy

směrnice Rady 75/117/ES ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

směrnice Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti

směrnice Rady 89/656/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci

směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru

směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru

směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků

směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství

směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska

směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění

směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců

směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství

směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě

směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců

směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě

směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství

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

směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES

Právní předpisy ČR:

ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník

zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád

zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce

zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník

zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád)

zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců

zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru

zákon č. 150/1961 Sb., o náhradách při úrazech a nemocech z povolání

zákon č. 94/1963 Sb., o rodině

zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním

zákon č. 35/1965 Sb., o dílech literárních, vědeckých a uměleckých (autorský zákon)

zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu

zákon České národní rady č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky

zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení

zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů

zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech a zlepšovacích návrzích

zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce

zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby

zákon č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytovaném při skončení pracovního poměru

zákon č. 297/1991 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)

zákon č. 519/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje občanský soudní řád a notářský řád

zákon České národní rady č. 550/1991 Sb., o všeobecném zdravotním pojištění

zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку

zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech

zákon České národní rady č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků

zákon České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

zákon České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

zákon České národní rady č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

zákon České národní rady č. 6/1993 Sb., o České národní bance

zákon České národní rady č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisů

zákon č. 160/1993 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon České národní rady č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění zákona České národní rady č. 10/1993 Sb., a některé další zákony

zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství

zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

zákon č. 220/1995 Sb., kterým se mění zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu

zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii

zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)

zákon č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách

zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů (zákon o poštovních službách)

zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení)

zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu a o změně některých dalších zákonů (zákon o elektronickém podpisu)

zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu

zákon č. 247/2000 Sb., o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel a o změnách některých zákonů

zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu)

zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích)

zákon č. 289/2002 Sb., kterým se stanoví rozsah a způsob poskytování údajů do Informačního systému o platech

zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta

zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních)

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon)

zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů

zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů

zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců

zákon č. 307/2006 Sb., o evropské družstevní společnosti

zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)

zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů

zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád

zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

nařízení vlády Československé socialistické republiky č. 54/1975 Sb., kterým se provádí zákoník práce

nařízení vlády Československé socialistické republiky č. 223/1988 Sb., kterým se provádí zákoník práce

nařízení vlády České republiky č. 253/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí

nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí

nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony

nařízení vlády č. 258/1995 Sb., kterým se provádí občanský zákoník

nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

nařízení vlády č. 310/2000 Sb., o některých opatřeních souvisejících s restrukturalizací ocelářského průmyslu

nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků

nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky

nařízení vlády č. 181/2002 Sb., o příspěvku souvisejícím s restrukturalizací ocelářského průmyslu

nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky

nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách)

nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku

nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu

nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchýlné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí

vyhláška Ústřední rady odborů, ministerstva zdravotnictví a Státního úřadu sociálního zabezpečení č. 7/1962 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o náhradách při úrazech a nemocech z povolání

vyhláška ministerstva spravedlnosti č. 45/1964 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení občanského zákoníku

vyhláška Státního úřadu sociálního zabezpečení č. 102/1964 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení

vyhláška Ústřední rady odborů č. 31/1965 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

vyhláška ministerstev zdravotnictví a spravedlnosti, Státního sociálního zabezpečení a Ústřední rady odborů č. 32/1965 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění

vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 42/1966 Sb., o poskytování léčebně preventivní péče

vyhláška federálního ministerstva vnitra č. 100/1975 Sb., o pravidlech silničního provozu

vyhláška Českého úřadu bezpečnosti práce a Českého báňského úřadu č. 110/1975 Sb., o evidenci a registraci pracovních úrazů a o hlášení provozních nehod (havárií) a poruch technických zařízení

vyhláška ministerstva zdravotnictví České socialistické republiky č. 77/1981 Sb., o zdravotnických pracovnících a jiných odborných pracovnících ve zdravotnictví

vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 39/1993 Sb., o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení

vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají

vyhláška Státního úřadu pro jadernou bezpečnost č. 307/2002 Sb., o radiační ochraně

vyhláška Ministerstva dopravy a spojů č. 30/2001 Sb., kterou se provádějí pravidla provozu na pozemních komunikacích a úprava a řízení provozu na pozemních komunikacích

vyhláška Ministerstva financí č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejích úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích

vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 498/2001 Sb., kterou se zrušují některé právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

vyhláška č. 50/2003 Sb., kterou se mění vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění

vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

vyhláška č. 393/2004 Sb., kterou se zrušuje vyhláška č. 77/1981 Sb., o zdravotnických pracovnících a jiných odborných pracovnících ve zdravotnictví

vyhláška č. 466/2006 Sb., o bezpečnostní letové normě

vyhláška č. 377/2010 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot

vyhláška č. 379/2011 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2012

vyhláška č. 429/2011 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad

PŘEDMLUVA

Vážení čtenáři,

předkládáme Vám podrobný komentář k zákoníku práce a jeho již čtvrté vydání od nakladatelství Wolters Kluwer ČR. Toto vydání velmi úzce navazuje na předchozí, třetí vydání, které bylo pro velký zájem kompletně vyprodáno. Nakladatelství se tedy rozhodlo udělat i po kratší době než je obvyklé vydání nové, aktualizované.

Komentář byl aktualizován k datu 1. 4. 2013 a přináší tedy více než roční zkušenosti s aplikačními problémy novely zákoníku práce od 1. 1. 2012, jako jsou např. změny ve zkušební době, otázky související se skončením pracovního poměru, čerpání dovolené nebo pracovní doby. Nově v knize naleznete komentář k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Autorský kolektiv je stejně jako v předchozím vydání tvořen ze členů Externí komise expertů pro přípravu novelizace zákoníku práce z roku 2008, zkušených odborníků z praxe, justice i akademické sféry.

Komentář je výbornou pomůckou usnadňující výklad ustanovení, která přináší nejasnosti. Stejně jako v předchozím vydání bylo snahou autorského kolektivu i nadále napsat komentář především pro odborníky, kteří se v praxi každodenně zabývají aplikací zákoníku práce. Tedy nejen pro právníky nebo studenty práv a personalisty, ale i pro další odborníky z praxe, kteří v převážné míře nemají právnické vzdělání.

Aktualizacemi v elektronické podobě, dostupnými na webových stránkách nakladatelství bude prodloužena životnost této publikace až do doby dalšího vydání.

Věříme, že dílo bude opět přijato kladně a stane se praktickou a užitečnou součástí Vašich knihoven.

Vydavatel

ZÁKONÍK PRÁCE

zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006

Změna: 585/2006 Sb., změna: 181/2007 Sb., změna: 261/2007 Sb., 296/2007 Sb., 362/2007 Sb., 357/2007 Sb., změna: 116/2008 Sb., změna: 121/2008 Sb., 126/2008 Sb., změna: 294/2008 Sb., změna: 305/2008 Sb., 382/2008 Sb., 451/2008 Sb., změna: 262/2006 Sb. (viz 55/2010 Sb.m.s.), změna: 320/2009 Sb., změna: 326/2009 Sb., změna: 286/2009 Sb., změna: 306/2008 Sb., 462/2009 Sb., změna: 347/2010 Sb., 377/2010 Sb., 427/2010 Sb., změna: 73/2011 Sb., změna: 180/2011 Sb., změna: 185/2011 Sb., změna: 466/2011 Sb., změna: 341/2011 Sb., 364/2011 Sb., 365/2011 Sb., 367/2011 Sb., 429/2011 Sb., změna: 375/2011 Sb., změna: 167/2012 Sb., změna: 385/2012 Sb., 396/2012 Sb., 399/2012 Sb., 472/2012 Sb.

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I

PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 1

(Základní obsah zákona)

Tento zákon

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie¹⁾,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění¹⁰⁷⁾ a některé sankce za jeho porušení.

- ¹⁾ Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS).

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

Směrnice Rady 97/74/ES ze dne 15. prosince 1997, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku.

Směrnice Rady 2006/109/ES ze dne 20. listopadu 2006, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Čl. 13 směrnice Rady 2001/86/ES ze dne 8. října 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků.

Směrnice Rady ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru (91/383/EHS).

Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS).

Směrnice Rady ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci (třetí samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (89/656/EHS).

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě.

Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě.

Čl. 15 směrnice Rady 2003/72/ES ze dne 22. července 2003, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.

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

¹⁰⁷⁾ § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb., ve znění zákona č. 305/2008 Sb.

K § 1

1. Úvodní ustanovení vymezuje působnost zákoníku práce. Zákoník práce je základním předpisem pracovního práva, který upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Hovoříme o vztazích pracovněprávních. Funkcí a smyslem pracovněprávních předpisů je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Cílem právní úpravy je na jedné straně poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti (organizační funkce), a na druhé straně zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu práce (ochranná funkce).

2. Pracovněprávní vztah má přitom poněkud specifické postavení i v rámci vztahů soukromoprávních. Jedná se o dlouhodobý osobní vztah dvou subjektů, v němž je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli. Vztah se realizuje neustálým konáním z obou stran. Z vnějšího pohledu je to vztah masově ve společnosti realizovaný, kdy jeho ochromení by ve větším měřítku přineslo negativa zaměstnavateli (utlumení činnosti), zaměstnanci (ztráta příjmu) i samotné společnosti (makroekonomické, fiskální i sociální dopady).

3. Z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance musí existovat autonomie vůle, smluvní volnost i rovnost stran, kdy strany se budou moci svobodně rozhodovat a vlastním právním jednáním nabývat práv a povinností. Na druhou stranu nelze opomenout veřejný zájem na fungování ekonomiky, životní standard obyvatel i sociální rovnováhu ve společnosti. Naplnit tyto cíle není jednoduché.

4. Pracovněprávní vztahy je možné rozdělit do tří skupin – individuální, kolektivní a právní vztahy vznikající na úseku zaměstnanosti. Za individuální pracovněprávní vztahy jsou považovány právní poměry mezi subjekty, které k realizaci svého předmětu činnosti potřebují pracovní sílu subjektu jiného. Individuální pracovněprávní vztahy pak upravují práva a povinnosti subjektu, který práci nabízí, a subjektu, který ji pro něho

za odměnu osobně vykonává. V kolektivních pracovněprávních vztazích jsou naopak upravovány pracovní podmínky zaměstnanců a práva a povinnosti mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců. Vyjma individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů doplňují pracovní právo ještě právní vztahy, které vznikají na úseku zaměstnanosti. Tyto však postrádají soukromoprávní charakter a nejsou obsaženy v zákoníku práce, nýbrž v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

5. Zákoník práce rovněž zapracovává předpisy EU. Jedná se o směrnice EU, které upravují pracovněprávní vztahy, zejména však garantují zaměstnancům v evropském prostoru odpovídající pracovní podmínky a ochranu při práci. Za účelem naplnění pravidel obsažených ve směrniciích jsou členské státy povinny je zapracovat (implementovat) do národních právních předpisů, v daném případě do zákoníku práce, a české pracovní právo tak uvést do souladu (harmonizovat) s právní úpravou obsaženou ve směrniciích. Ustanovení zákoníku práce, jimiž se zapracovávají předpisy EU, jsou taxativně vymezeny v § 363.

6. Zákoník práce upravuje též některé právní vztahy, které vznikají před vznikem pracovněprávních vztahů (pracovní poměr, právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr). Jedná se zejména o práva a povinnosti smluvních stran před uzavřením pracovního poměru, kdy na jedné straně vystupuje zaměstnavatel a na straně druhé fyzická osoba, která se o práci uchází (§ 30 až 32). Do vzniku pracovního vztahu nelze jejich právní vztah považovat za pracovněprávní.

7. Zákoník práce rovněž upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanci při dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance. Jedná se de facto pouze o povinnost zaměstnance zdržovat se v místě, které určil ošetřující lékař, který vystavil pracovní neschopnost, jako místo, kde má být pracovní neschopnost realizována. Zaměstnavatel přitom může provádět kontrolu dodržování této povinnosti ze strany zaměstnance. Jako sankci za porušení této povinnosti je možné snížit nebo nepřiznat náhradu mzdy nebo místo toho nově rozvázat pracovní poměr výpovědí. Aby byl tento postup z pohledu pozitivního práva možný, vymezuje zákoník práce tyto povinnosti zaměstnance. Toto pojetí je velmi vzdálené soukromoprávnímu charakteru pracovního práva a necitlivě směřuje soukromoprávní vztahy se vztahy veřejnoprávními. Samotné pravidlo, kdy náhradu mzdy v době prvních 21 dnů bude poskytovat zaměstnavatel, obecně akceptovat lze. Pracovní neschopnost je osobní překážka v práci na straně zaměstnance, při níž, stejně jako při dalších osobních překážkách, může náležet náhrada mzdy ze strany zaměstnavatele. Naprosto nekonceptní je však způsob výpočtu náhrady, resp. podmínky pro její poskytování. De facto se jedná o implementaci výpočtu a poskytování sociální dávky nemocenského, které je naprosto odlišné od náhrady mzdy. Smyslem náhrady mzdy je kompenzovat mzdu ušlou v důsledku překážky (snaha průměrným výdělkem poskytnout zaměstnanci takovou mzdu, kterou by získal, pokud by překážka nenastala). Naopak smyslem sociální dávky je solidarita, která má poskytnout práci neschopnému zaměstnanci přiměřenou dávku, která má být dostačující jeho potřebám v nemoci. Zaměstnavatel dále není schopen posuzovat podmínky vzniku nároku spočívající v situaci, ve které si přivodil pracovní neschopnost (opilst, zaviněná úcast ve rvačce apod.). V soukromoprávním vztahu je rovněž nepřípustné, aby jeden subjekt

prováděl kontrolu chování jiného subjektu v jeho soukromí po dobu překážky v práci. Překážka v práci suspenduje, přerušuje pracovní závazek, přičemž právo zaměstnavatele řídit a kontrolovat zaměstnance se neuplatní. Absurdní je v této souvislosti sama výpověď, kdy zaměstnavatel bude muset doložit, že zaměstnanec povinnost zdržovat se v místě určení porušil zvlášť hrubým způsobem, což není možné provést jinak než monitoringem zaměstnance.

Judikatura:

Základní charakteristikou pracovněprávního vztahu je skutečnost, že osoba vykonává činnost přinášející ekonomickou hodnotu pro jiný subjekt a na základě jeho pokynů a že je za tuto činnost odměňována. (Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. 7. 1986 ve věci 66/85, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, celexové č. 61985CJ0066, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Pracovní smlouvy a další obdobné smlouvy, jejichž předmětem je výkon závislé práce, se liší od ostatních smluv – včetně smluv o poskytování služeb – tím, že vytvářejí trvalé pouto, které do určité míry zapojuje zaměstnance do organizačního rámce podniku zaměstnavatele, a že se váží k místu, kde zaměstnanec vykonává svou činnost, což je rozhodující pro použití kogentních ustanovení předpisů a kolektivních smluv. V důsledku těchto specifik se soud, v jehož působnosti je činnost podle takové smlouvy vykonávána, považuje za nejvhodnější k rozhodování o sporech, které z této smlouvy mohou vyplývat. (Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 1. 1987 ve věci C-266/85, Hassan Shenavai v. Klaus Kreischer, celexové č. 61985CJ0266, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Související ustanovení:

§ 2 – vymezení závislé práce, § 3 – základní pracovněprávní vztahy, § 6 až 12 – strany pracovněprávního vztahu, § 22 až 29 – kolektivní smlouva, § 30 až 32 – postup před vznikem pracovněprávního vztahu, § 363 – seznam ustanovení, která zapracovávají předpisy Evropské unie a od kterých se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance

Související předpisy:

zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, – zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Předpisy práva Evropských společenství:

viz písm. c), seznam předpisů uvedený v zákonné poznámce pod čarou č. 1

§ 1a

Základní zásady pracovněprávních vztahů

V pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady

- 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.

K § 1a

Zásady

1. Ustanovení nově vymezuje přímo v právním předpise pět základních zásad pracovního práva. Základní zásady jsou významným teoretickým východiskem při výkladu a použití dalších zvláštních ustanovení zákoníku práce i regulátorem použití ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Stejně tak je třeba z těchto zásad vyjít při realizaci principu „co není zakázáno, je dovoleno“ a při posouzení, zda je možné se od daného ustanovení odchýlit. Povahu předmětného ustanovení je třeba posuzovat zejména z úhlu naplnění základních zásad pracovního práva. Předmětné zásady tak v žádném případě nelze považovat pouze za proklamativní věty, nýbrž mají klíčový význam pro výklad a aplikaci dalších ustanovení zákoníku práce a občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.

2. Hlavní zásady vyplývají pro pracovní právo již z principu subsidiarity, zákoník práce v této souvislosti pouze stanoví zásady speciální pro pracovní právo. Tímto vymezením jsou modifikovány obecné zásady občanskoprávní (např. rovnost stran je modifikována zvýšenou ochranou postavení zaměstnance), ostatní přitom jakožto subsidiární jsou účinné i pro právo pracovní.

3. Zásady soukromého práva, které se použijí na pracovněprávní vztahy, jsou především **autonomie vůle**, „**co není zakázáno, je dovoleno**“, **ochrana dobrých mravů**, ***pacta sunt servanda*** (uzavřené smlouvy mají být dodržovány), ***neminem leadere*** (nikoho nepoškozovat), ***bona fides*** (ochrana dobré víry) a ***ignorantia legis non excusat*** (neznalost zákona neomlouvá).

4. Zákoník práce pro pracovní právo definuje tyto své zásady:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

5. Klíčovou zásadou je zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, jejíž zařazení je celkem jednoznačné, problematičtější je však její vyjádření. Pracovněprávní vztahy mají jistá specifika oproti jiným soukromoprávním vztahům, smluvní volnost subjektů (dohodou se odchýlit od zákona) je v pracovním právu omezena z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší strany právního vztahu. Právní předpis tak často stanoví povinnost chovat se určitým způsobem a neumožňuje odchylné ujednání, a to ani při souhlasu zaměstnance. Pracovní právo vychází z toho, že svobodná vůle zaměstnance (např. při uzavírání pracovního poměru) může být ekonomicky a sociálně determinována tlakem získat práci. Snahou pracovněprávní normy je vyrovnávat tuto nerovnost právní ochranou nebo zvýhodněním zaměstnance jakožto slabší strany. Cílem by přitom mělo být dosažení rovnováhy, což však není vůbec jednoduché.

6. Vycházíme ze skutečnosti, že pro fyzickou osobu je získání zaměstnání převážně nezbytný předpoklad k uspokojování potřeb svých i osob blízkých. V samotném pracovním právním vztahu navíc zaměstnanec koná práci v organizační podřízenosti. Jeho

postavení by tak měla být poskytována zvláštní ochrana, a to jak co do pracovních podmínek, tak do zvýšené stability zaměstnání. V duchu této zásady by ustanovení zákoníku práce měla obsahovat úpravu, která garantuje takovéto postavení zaměstnance a měla by být i v tomto směru interpretována.

7. Další nově promítnutou zásadou je řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. V zájmu vyváženosti pracovního práva by měl rovněž zaměstnanec v právním vztahu nést jisté povinnosti a mít obecný osobní závazek se v právním vztahu jistým způsobem chovat. Jeho základním směřováním by měl být řádný výkon práce v souladu se zájmy zaměstnavatele. Řádný výkon práce by měl vycházet z individuálního smluvního ujednání podpořeného dále interními pravidly zaměstnavatele a jeho individuálními pokyny ve vztahu ke konání práce. Uvedená zásada však vede zaměstnance ještě o něco dále, při konání práce a v přímé souvislosti s ním by měl jednat v souladu se zájmy zaměstnavatele (zásada loajality). Za zájmy zaměstnavatele lze považovat úspěšnou realizaci jeho činnosti, dodržování právních předpisů, reprezentaci společnosti navenek, ochranu zdraví a majetku atd. Ostatní zásady víceméně vycházejí z dosavadního pojetí zásad v ustanovení § 13 zákoníku práce, ve znění účinném před 1. 1. 2012.

Judikatura:

Vyloučení malých zaměstnavatelů z národního systému ochrany zaměstnanců před nespravedlivým propuštěním, v jehož důsledku nebudou takoví zaměstnavatelé povinni platit kompenzaci v případě sociálně nespravedlivého propuštění nebo nést náklady sporu v řízeních, která se nespravedlivého propuštění zaměstnanců týkají, není státní podporou podle článku 92 odst. 1 Smlouvy¹.

Ve vztahu k podmínce propuštění podle článku 2 odst. 1 a článku 5 odst. 1 směrnice 76/207 princip rovného zacházení nebrání použití vnitrostátních předpisů, které při stanovení, zda se na zaměstnavatele vztahuje systém ochrany před nespravedlivým propuštěním, neberou v potaz zaměstnance, jejichž pracovní doba nepřesahuje 10 hodin týdně nebo 45 hodin měsíčně, pokud není stanoveno, že zaměstnavatelé, kteří nemusí systém aplikovat, nezaměstnávají mnohem větší počet žen než mužů. I v takovém případě by takový předpis mohl být legitimní z objektivních důvodů, které se nevztahují k pohlaví zaměstnanců, pokud by jeho cílem bylo zmírnit zátěž na malé zaměstnavatele. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 11. 1993 ve věci C-189/91, Petra Kirsammer-Hack v. Nurhan Sidal, celexové č. 61991CJ0189, <http://eur-lex.europa.eu/>**)

S ohledem na cíle směrnice 76/207 její článek 5 odst. 1 zakazuje propuštění transsexuálního zaměstnance z důvodu souvisejícího se změnou pohlaví dotčené osoby. Protože zákaz diskriminace na základě pohlaví je základním lidským právem, nelze omezit rozsah směrnice pouze na diskriminaci založenou na příslušnosti k určitému pohlaví. Směrnice musí dopadat i na diskriminaci založenou na změně pohlaví, protože taková diskriminace ve své podstatě, ačkoli ne výlučně, vyplývá z pohlaví dané osoby. Propuštění zaměstnance z důvodu, že podstoupil nebo se chystá podstoupit změnu pohlaví, je nerovným zacházením s takovou osobou v porovnání s příslušníky pohlaví, mezi něž zaměstnanec patřil před zákrokem. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 30. 4. 1996 ve věci C-13/94, P. v. S. a Cornwall County Council, celexové č. 61994CJ0013, <http://eur-lex.europa.eu/>**)

Je věcí vnitrostátního soudu, aby zajistil plný účinek obecné zásady nediskriminace na základě věku tím, že nepoužije žádné ustanovení vnitrostátního práva, jež je s touto zásadou v rozporu, a to i v případě, že lhůta k provedení uvedené směrnice ještě neuplynula. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie**

¹ Nyní ve smyslu ustanovení čl. 87 odst. 1 Smlouvy o založení Evropského společenství.

ze dne 22. 11. 2005 ve věci C-144/04, Werner Mangold v. Rüdiger Helm, celexové č. 62004CJ0144, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – vymezení závislé práce, § 33 a násl. – pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru, § 73 až 77 – odvolání vedoucího zaměstnance, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, § 81 a násl. – rozvržení pracovní doby, § 301 a násl. – základní povinnosti zaměstnanců

Související předpisy:

čl. 9 a hlava IV. Listiny základních práv a svobod, – § 2 až 4 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

§ 2

(Vymezení závislé práce)

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

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

K § 2

1. Ustanovení vymezuje předmět pracovního práva, tzv. závislou práci. Jedná se o činnost, kterou pracovní právo upravuje a jak stanoví zákoník práce v § 3, jedná-li se mezi subjekty o vztah, jehož předmětem je činnost, která má znaky závislé práce, musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu.

2. Závislá práce je vymezena těmito znaky:

- organizační podřízenost zaměstnance (subordinace),
- osobní výkon práce zaměstnance dle pokynů zaměstnavatele,
- práce konaná jménem zaměstnavatele.

3. Pro závislou práci v rozporu s činností samostatně výdělečnou je typická nadřízenost a podřízenost subjektů, kteří práci vykonávají. Výkon práce je tak konán způsobem a dle pokynů dávaných zaměstnavatelem, který také průběžně práci řídí a kontroluje. Zaměstnanec tak dle pokynů koná druhově určenou opakující se činnost. Při závislé práci je práce vykonávána jménem zaměstnavatele.

4. Pro identifikaci, zda se jedná o závislou práci, a tedy potažmo o pracovněprávní vztah, je třeba rozlišovat znaky závislé práce a podmínky (povinnosti), za nichž má být konána. Zákoník práce tak nově nejprve závislou práci definuje, jakožto práci konanou osobně zaměstnancem ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Dále již stanoví podmínky, za nichž musí být vykonávána, jedná se o povinnost, že tato závislá práce musí být konána za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě.

Článek 2 Smlouvy o EHS⁵ musí být vykládán tak, že činnosti vykonávané členy náboženské obce jako součást obchodních činností takového společenství jsou ekonomickou činností, pokud lze služby, které společenství poskytuje svým členům, nahlížet jako nepřímé protiplnění poskytované za opravdovou a skutečnou práci. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 5. 10. 1988 ve věci 196/87, Udo Steymann v. Staatssecretaris van Justitie**, celexové č. 61987CJ0196, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Pojem pracovníka ve smyslu článku 48 Smlouvy⁶ předpokládá, že osoba vykonává po za určitou stanovenou dobu služby pro jiný subjekt a na základě jeho pokynů, za což dostává odměnu. Na tuto charakteristiku nemá vliv skutečnost, že pracovník, který je v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, je zároveň členem odborové organizace spolu s ostatními pracovníky. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 12. 1991 ve věci C-179/90, Merci convenzionali porto di Genova SpA v. Siderurgica Gabrielli SpA**, celexové č. 61990CJ0179, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Členský stát nesplní povinnosti, které pro něj vyplývají z článku 49 ES⁷, když stanoví právní domněnku zaměstnaneckého poměru u umělců, kteří jsou poskytovateli služeb usazenými ve svém členském státě původu, kde obvykle poskytují obdobné služby, právní domněnku předpokládající podřízení režimu sociálního zabezpečení zaměstnaných osob, jakož i režimu placené dovolené.

Sociální ochrana poskytovatelů služeb může v zásadě patřit mezi naléhavé důvody obecného zájmu, které mohou odůvodnit omezení volného pohybu služeb. Právní předpisy použitelné v oblasti sociálního zabezpečení uvedených poskytovatelů služeb jsou nicméně předmětem koordinace Společenství, podle které dotčení umělci požívají sociálního zabezpečení, které upravuje jejich členský stát původu, takže dotčený členský stát nemá oprávnění k tomu, aby je podřídil vlastnímu režimu sociálního zabezpečení. Pokud jde o právo na placenou dovolenou pro poskytovatele služeb, je obtížné slučitelné s konceptem nezávislé činnosti.

Krom toho nemůže být dotčené opatření odůvodněno cílem boje proti zastírané práci, jelikož okolnost, že umělci jsou zpravidla nájímáni občasně a na krátká období různými organizátory představení, nemůže sama o sobě zakládat obecné podezření na zastíranou práci. Je tomu tak tím spíše, že dotčení umělci jsou uznáni jako poskytovatelé služeb usazení ve svém členském státě původu, kde obvykle poskytují obdobné služby. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 6. 2006 ve věci C-255/04, Komise Evropských společenství v. Francouzská republika**, celexové č. 62004J0255, <http://eur-lex.europa.eu/>)

Činnost profesionálního sportovce není jednoduše podřaditelná pod pojem „závislá práce“ ve smyslu zákoníku práce. Nelze proto vyloučit uzavírání i jiných než pracovních smluv mezi sportovci a jejich kluby. (NSS 2 Afs 16/2011)

Související ustanovení:

§ 1a – základní zásady, § 3 – základní pracovněprávní vztahy, § 6 až 12 – strany pracovněprávního vztahu, § 248 až 275 – náhrada škody, § 363 – seznam ustanovení, která zpracovávají předpisy Evropské unie a od kterých se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance, § 365 až 393 – odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

⁵ Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství.

⁶ Nyní ve smyslu čl. 39 Smlouvy o založení Evropského společenství.

⁷ Smlouva o založení Evropského společenství.

5. Právní úprava ponechává zcela na vůli smluvních stran, zda pro vzájemnou spolupráci zvolí vztah pracovněprávní nebo naopak jiný soukromoprávní vztah, který se řídí předpisy občanského nebo obchodního práva. Ve vazbě na ustanovení § 3 ZP však platí, že bude-li předmětem daného vztahu činnost, která naplňuje znaky práce závislé, uvedené v tomto ustanovení, jedná se o pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který se řídí zákoníkem práce.

Judikatura:

Ustanovení komunitárního práva vztahující se na volný pohyb zaměstnanců se vztahují i na občany členského státu, kteří pracují na území jiného členského státu za odměnu nižší, než která se v takovém státě považuje za životní minimum. Není důležité, zda takový zaměstnanec svůj příjem doplňuje dalším příjmem, aby dosáhl hranice životního minima, nebo zda vystačí s příjmem, který takového minima nedosahuje, pokud práci vykonává skutečně a opravdově.

Důvody, které mohou vést zaměstnance z jednoho členského státu k hledání práce v jiném členském státě, nejsou významné při posuzování jeho práva vstoupit a pobývat na území jiného členského státu, pokud tam skutečně a opravdově vykonává nebo zamýšlí vykonávat práci. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 23. 3. 1982 ve věci 53/81, D. M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie, celexové č. 61981CJ0053, <http://eur-lex.europa.eu/>**)

Pokud občan jednoho členského státu jako zaměstnanec na území druhého členského státu vykonává skutečně a opravdově práci, pak mu skutečnost, že žádá o finanční podporu z veřejných prostředků takového členského státu, aby doplnil svůj příjem z uvedené práce, nemůže bránit ve využití výhod, které mu poskytují komunitární předpisy o volném pohybu zaměstnanců. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. 6. 1986 ve věci 139/85, R. H. Kempf v. Staatssecretaris van Justitie, celexové č. 61985CJ0139, <http://eur-lex.europa.eu/>**)

Pojem „pracovník“ v článku 48 Smlouvy² má komunitární význam a musí být vykládán v souladu s objektivními kritérii, která charakterizují pracovněprávní vztah odkazem na práva a povinnosti dotčených osob. Základní charakteristikou pracovněprávního vztahu je skutečnost, že zaměstnanec vykonává činnost přinášející ekonomickou hodnotu pro jiný subjekt, podle jeho pokynů a za odměnu. Povaha právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem není z hlediska aplikace článku 48 Smlouvy podstatná. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. 7. 1986 ve věci 66/85, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, celexové č. 61985CJ0066, <http://eur-lex.europa.eu/>**)

Pojem „pracovník“ v článku 48 Smlouvy³ má komunitární význam. Pokud jde o skutečný a opravdový výkon činnosti s ekonomickou hodnotou, nemá pro posouzení, zda se jedná o pracovníka, význam úroveň výkonnosti, zdroj odměny za práci ani povaha právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Činnost vykonávanou podle vnitrostátních předpisů, která má za cíl poskytnout práci za účelem udržení, znovuzískání nebo rozvoje pracovních schopností osoby, která z důvodu vnějších okolností není schopna přijmout zaměstnání za běžných podmínek, nelze považovat za skutečnou a opravdovou ekonomickou činnost, pokud je jejím důvodem pouze rehabilitace nebo znovuzapojení uvedené osoby. Z toho důvodu nelze občana členského státu zaměstnaného v takovém programu v jiném členském státě považovat pouze na tomto základě za pracovníka pro účely článku 48 odst. 1 Smlouvy⁴. (**Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 31. 5. 1989 ve věci 344/87, I. Bettray v. Staatssecretaris van Justitie, celexové č. 61987CJ0344, <http://eur-lex.europa.eu/>**)

² Nyní v ustanovení čl. 39 Smlouvy o založení Evropského společenství.

³ Nyní ve smyslu čl. 39 Smlouvy o založení Evropského společenství.

⁴ Nyní ve smyslu čl. 39 odst. 1 Smlouvy o založení Evropského společenství.

§ 3

(Základní pracovněprávní vztahy)

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.²⁾ Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

²⁾ Například zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

K § 3

1. Ustanovení vymezuje pravidlo, dle něhož závislá práce definovaná v § 2 musí být vykonávána jen v základním pracovněprávním vztahu. Koná-li tak fyzická osoba osobně práci, která má znaky práce závislé, pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu, musí tuto činnost vykonávat ve vztahu pracovněprávním (není možné konat např. na základě smlouvy o dílo nebo jiného smluvního typu dle občanského nebo obchodního zákoníku). Za pracovněprávní budou tyto vztahy považovat i státní orgány ve vazbě na otázky daňové nebo sociálně pojistné, stejně jako v individuálním sporu soud.

2. Za základní pracovněprávní vztahy se považují pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

Příklad:

Zaměstnavatel se dohodl s fyzickou osobou, že pro něho bude vykonávat instala-térské práce po dobu 3 měsíců. Budou-li tyto činnosti vykonávány fyzickou osobou osobně, jménem zaměstnavatele, zcela v jeho organizační podřízenosti, pod jeho vedením, kdy mu bude určováno, jakou práci, jakým způsobem a v jakém časovém úseku bude vykonávat, načež práce bude konaná pod kontrolou zaměstnavatele, jedná se o práci závislou. Tato práce musí být konána v základním pracovněprávním vztahu (pracovní poměr, právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr). Zaměstnavatel je potom povinen poskytnout zaměstnanci k této práci nástroje a materiál, určit mu dobu a místo, kde bude práci konat. Práce musí být konána na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Pokud by však činnost byla vykonávána fyzickou osobou samostatně na základě obecného zadání (tzv. subdodávka) za využití vlastních nástrojů, přičemž odměnu za dílo by netvo-řila pouze cena práce, ale i ostatních nákladů, je možné takovouto činnost realizo-vat na základě občanskoprávního nebo obchodněprávního vztahu (např. smlouva o dílo).

Související ustanovení:

§ 2 – vymezení závislé práce