1. Předmět a vymezení pracovněprávních vztahů

Kapitola se věnuje předmětu a vymezení pracovněprávních vztahů a zásadám, ze kterých vycházejí.

Hlavní body kapitoly

- Vymezení pracovněprávních vztahů
- Závislá práce

Klíčová slova

Pracovněprávní vztahy, zaměstnanci, zaměstnavatelé, závislá práce.



V příručce uvádíme odkazy na zákony a další předpisy z webu Zákony pro lidi.cz, na němž najdete jejich aktuální znění, tedy znění, s nímž se v praxi pracuje nejobvykleji.

U odkazů na zákony a další předpisy, které byly aktualizovány, proto již skutečnost, že i v takových případech máme na mysli text ve znění pozdějších předpisů, výslovně neuvádíme.

Základním předpisem vymezujícím pracovněprávní vztahy je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce[1)]. Zákoník práce ve své celistvosti upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů, zapracovává příslušné předpisy EU, upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců v režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za porušení tohoto režimu. V neposlední řadě zákoník práce upravuje právní vztahy kolektivní povahy a vzájemná jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou pracovněprávními vztahy.

Základní zásady pracovněprávních vztahů, tedy zásady vyjadřující hlavní hodnoty, z nichž pracovněprávní vztahy vycházejí a o které se opírají, jsou zejména:

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



Tyto zásady vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Uvedené zásady propojují zákoník práce s občanským zákoníkem (č. 89/2012 Sb.), pokud jde o úpravu

právních jednání a jejich zneplatnění. Soud tedy bere v potaz neplatnost právního jednání, které se zjevně příčí dobrým mravům nebo které odporuje zákonu a zjevně dochází k narušení veřejného pořádku. Proto bude takovéto jednání absolutně neplatné.

Ve výše uvedeném textu je několikrát zmíněn důležitý pojem **závislá práce**. Závislou prací je práce, která je vykonávána:

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele,
- osobně zaměstnancem pro zaměstnavatele.

Podmínky, za nichž je závislá práce vykonávána, jsou:

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

V souladu se zákoníkem práce se za závislou práci považuje jakákoliv práce, která splňuje znaky závislé práce. V případě, že nebudou naplněny všechny znaky a podmínky výkonu závislé práce pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu, účastníci budou podepisovat jiný druh smluv než pracovní, např. smlouvy autorské, občanskoprávní. V praxi to představuje situaci, kdy za odvedenou práci je poskytnuta odměna nebo honorář, ale nejedná se o pracovněprávní vztah, a proto zákoník práce této práci neposkytuje zvláštní ochranu. Právní vztahy vznikající při výkonu jiné než závislé práce se zákoníkem práce neřídí.

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

Zákoník práce rozlišuje tři typy základních pracovněprávních vztahů:

- pracovní poměr,
- dohodu o pracovní činnosti,
- dohodu o provedení práce.

Všechny tři typy jsou rovnocenné.



Pracovněprávní vztahy se řídí zejména zákoníkem práce.

V případě, že zákoník nelze použít, použije se občanský zákoník. Ten je založen na právní fikci, že se smluvní strany mohou ve svých ujednáních odchýlit od zákona, pokud to není zákonem výslovně zakázáno, a dále se zakazují ujednání, která by porušovala dobré mravy, veřejný pořádek nebo např. právo na ochranu osobnosti. To v praxi znamená, že smluvní strany se nemohou odchýlit od ustanovení zákoníku práce, jestliže to zákoník práce zakazuje. K tomu se smluvní strany nemohou odchýlit od ustanovení, v nichž je stanovena nejnižší nebo nejvyšší hranice práv či povinností. Od ustanovení uvedených v § 363 zákoníku práce je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.



V případě, že zaměstnavatel chce stanovit práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jinak, může tak učinit jak smlouvou individuální, kolektivní, tak vnitřním předpisem zaměstnavatele. Půjde-li o stanovení dalších povinností kladených na zaměstnance nad povinnosti stanovené zákoníkem práce, lze tuto povinnost sjednat pouze individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Nutno upozornit, že bude-li zaměstnanec tlačen, aby se vzdal svých práv, která mu zaručuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele, pak je toto jednání neplatné, nicotné a nepřihlíží se k tomu.

[1)]

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: právní stav k 1. 7. 2021*. Praha: Sondy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3.

[2)]

Např. zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, nebo zákonem č. 221/1999 Sb., o služebním poměru vojáků z povolání.

From:
https://prirucky.ipk.nkp.cz/ - **Metodické příručky pro knihovny**

Permanent link:
https://prirucky.ipk.nkp.cz/personalistika/predmet_a_vymezeni_pracovnepravnich_vztahu

Last update: **2023/06/08 13:30**