

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Pracovněprávní vztahy v kontextu zákona č. 89/2012 Sb.,
občanského zákoníku**

Petra Úlovcová

2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Petra Úlovcová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Pracovněprávní vztahy v kontextu zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku

Název anglicky

Labor-law relations in the context of the Act No. 89/2012 of the Civil Code

Cíle práce

Cíl práce:

zpracování základní právní úpravy
základní charakteristika zkoumané problematiky
sběr dat
vyhodnocení získaných poznatků
návrh řešení

Metodika

Metodika:

- soustředění a rozbor právních předpisů a literatury
- konzultace s vedoucí práce
- vypracování teoretické části práce a její zhodnocení
- získání a prostudování konkrétních materiálů
- vyhodnocení získaných dat
- sumarizace výsledků, jejich vyhodnocení a návrhy

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

zákoník práce, občanský zákoník, pracovněprávní vztahy, pracovní poměr, pracovní smlouva, závislá práce, zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní smlouva

Doporučené zdroje informací

BĚLINA, Miroslav a Lucie PIECHOWICZOVÁ. Zákoník práce: nejdůležitější změny. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512.

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

BEZOUŠKA, Petr a Lucie PIECHOWICZOVÁ. Nový občanský zákoník: nejdůležitější změny. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 375 s. Právo (ANAG). ISBN 978-80-7263-819-2.

Další literatura po dohodě s vedoucí práce.

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 10. 9. 2014

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 26. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "**Pracovněprávní vztahy v kontextu zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku**" jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor(ka) uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Plzni dne 29.3.2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce **JUDr. Daniele Světlíkové** za cenné rady, připomínky, materiály a čas, který mi věnovala.

Pracovněprávní vztahy v kontextu zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku

Labor-law relations in the context of the Act No. 89/2012 of the Civil Code

Souhrn

Práce zkoumá pracovněprávní vztahy v kontextu zákona č. 89/2012 Sb, nového občanského zákoníku. Zabývá se vztahem občanského zákoníku a zákoníku práce, vznikem a zánikem pracovněprávních vztahů, postavením zaměstnance a zaměstnavatele dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a rodinným závodem.

Praktická část analyzuje data získaná pomocí dotazníku a rozhovoru se zaměstnavatelem. Získaná data jsou analyzována a uspořádána do grafů a tabulek. Ze získaných dat vyplývá, že informovanost veřejnosti v oblasti pracovněprávních vztahů je nedostatečná.

Klíčová slova

zákoník práce, občanský zákoník, pracovněprávní vztahy, pracovní poměr, pracovní smlouva, závislá práce, zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní smlouva

Summary

The work examines labor relations in the context of the act no. 89/2012 Sb., the new Civil Code. It deals with the relationship of the Civil Code and Labour Code, development and disappearance of labor relations, employee status and employability agreements on work performed outside employment and family race.

The practical part analyzes data obtained by questionnaire and interview with the employer. The data is analyzed and organized into graphs and tables. The data obtained show that public awareness is insufficient.

Keywords:

Labour Code , Civil Code, labor relations, employment , labor contract , dependent work , employer, employee , labor contract

Obsah

1. Úvod.....	11
2. Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika.....	14
3. Teoretická východiska	16
3.1 Pracovní právo a občanské právo	16
3.1.1 Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce.....	17
3.2 Pracovněprávní vztahy	18
3.2.1 Definice pracovněprávních vztahů.....	18
3.2.2 Základní zásady pracovněprávních vztahů	18
3.3 Pracovní poměr.....	19
3.3.1 Smlouva.....	20
3.3.2 Volba	20
3.3.3 Jmenování	21
3.3.4 Povinnosti zaměstnavatele před uzavřením pracovněprávního vztahu.....	22
3.4 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů	22
3.4.1 Zaměstnanec.....	23
3.4.2 Mladistvý zaměstnanec	24
3.5 Omezení svéprávnosti u zaměstnanců	26
3.5.1 Zastoupení v pracovněprávních vztazích	28
3.6 Zaměstnavatel.....	29
3.6.1 Právní osobnost a svéprávnost zaměstnavatelů.....	30
3.6.2 Právní osoba jako zaměstnavatel.....	31
3.6.3 Zastoupení zaměstnavatele.....	32
3.7.1. Skončení pracovního poměru.....	33
3.7.2. Dohoda o skončení pracovního poměru.....	34
3.7.3. Výpověď.....	34
3.7.4. Okamžité zrušení pracovního poměru	35
3.7.5. Další případy skončení pracovního poměru.....	36
3.8.1. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	36
3.9.1. Rodinný závod	37
4. Praktická část	39
4.1. Dotazníkové šetření	39
4.2. Rozhovor	81
4.3. Zhodnocení praktické části.....	82
4.4. Zhodnocení předpokladů.....	83
5. Závěr.....	86
6. Resumé	88
7. Seznam literatury	89
8. Přílohy	91

Seznam grafů

Graf č. 1: Pohlaví.....	37
Graf č. 2: Věk.....	38
Graf č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání.....	39
Graf č. 4: Současný status.....	40
Graf č. 5: Kdy může mladistvý zaměstnanec uzavřít pracovněprávní vztah.....	41
Graf č. 6: Ukončení pracovního poměru nezletilého zaměstnance mladšího šestnácti let zákonným zástupcem.....	45
Graf č. 7: Zkušební doba.....	49
Graf č. 8: Rodinný závod.....	53
Graf č. 9: Založení rodinného závodu.....	57
Graf č. 10: Rozvázání pracovního poměru bez důvodu.....	60
Graf č. 11: Zánik pracovního poměru smrtí zaměstnance a zaměstnavatele.....	64
Graf č. 12: Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	68
Graf č. 13: Maximum odpracovaných hodin v rámci dohody o provedení práce.....	72
Graf č. 14: Minimální mzda v roce 2016.....	76

Seznam tabulek

Tabulka č. 1- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na otázku kdy může mladistvý zaměstnanec uzavřít pracovněprávní vztah.....	44
Tabulka č. 2- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na otázku kdy může mladistvý zaměstnanec uzavřít pracovněprávní vztah.....	44
Tabulka č. 3- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na otázku kdy může mladistvý zaměstnanec uzavřít pracovněprávní vztah.....	45
Tabulka č. 4- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku kdy může mladistvý zaměstnanec uzavřít pracovněprávní vztah.....	46
Tabulka č. 5- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na dotaz za může zákonný zástupce zrušit pracovní poměr mladistvého zaměstnance mladšího šestnácti let.....	48
Tabulka č. 6- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na dotaz za může zákonný zástupce zrušit pracovní poměr mladistvého zaměstnance mladšího šestnácti let.....	48
Tabulka č. 7.- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na dotaz za může zákonný zástupce zrušit pracovní poměr mladistvého zaměstnance mladšího šestnácti let.....	49
Tabulka č. 8- přehled odpovědí respondentů podle věku na dotaz zda může zákonný zástupce zrušit pracovní poměr mladistvého zaměstnance mladšího šestnácti let.....	49
Tabulka č. 9- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku jakou nejdelší zkušební dobu může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem.....	52
Tabulka č. 10- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na otázku jakou nejdelší zkušební dobu může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem.....	52

Tabulka č. 11- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na otázku jakou nejdelší zkušební dobu může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem.....	53
Tabulka č. 12- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku jakou nejdelší zkušební dobu může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem.....	54
Tabulka č. 13- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na otázku co je to rodinný závod.....	56
Tabulka č. 14- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na otázku co je to rodinný závod.....	56
Tabulka č. 15- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na otázku co je to rodinný závod.....	57
Tabulka č. 16- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku co je to rodinný závod.....	58
Tabulka č. 17- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na otázku, zda musí být založení rodinného závodu ošetřeno písemně.....	60
Tabulka č. 18- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na otázku, zda musí být založení rodinného závodu ošetřeno písemně.....	50
Tabulka č. 19- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na otázku, zda musí být založení rodinného závodu ošetřeno písemně.....	61
Tabulka č. 20- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku, zda musí být založení rodinného závodu ošetřeno písemně.....	61
Tabulka č. 21- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na otázku zda může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem bez udání důvodu.....	63
Tabulka č. 22- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na otázku zda může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem bez udání důvodu.....	64
Tabulka č. 23- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na otázku zda může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem bez udání důvodu.....	64
Tabulka č. 24- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku zda může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem bez udání důvodu.....	65
Tabulka č. 25- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na otázku zda zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnace či zaměstnavatele pokud se jedná o fyzickou osobu.....	67
Tabulka č. 26- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na otázku zda zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnace či zaměstnavatele pokud se jedná o fyzickou osobu.....	67
Tabulka č. 27- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na otázku zda zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnace či zaměstnavatele pokud se jedná o fyzickou osobu.....	68
Tabulka č. 28- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku zda zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnace či zaměstnavatele pokud se jedná o fyzickou osobu.....	69
Tabulka č. 29- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na dotaz zda je nutné aby byla dohoda o rozvázání pracovního poměru písemná.....	70
Tabulka č. 30- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na dotaz zda je nutné aby byla dohoda o rozvázání pracovního poměru písemná.....	71
Tabulka č. 31- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na dotaz zda je nutné aby byla dohoda o rozvázání pracovního poměru písemná.....	72

Tabulka č. 32- přehled odpovědí respondentů podle věku na dotaz zda je nutné aby byla dohoda o rozvázání pracovního poměru písemná.....	73
Tabulka č. 33- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na otázku kolik může zaměstnanec maximálně odpracovat v kalendářním roce v rámci dohody o provedení práce.....	75
Tabulka č. 34- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na otázku kolik může zaměstnanec maximálně odpracovat v kalendářním roce v rámci dohody o provedení práce.....	75
Tabulka č. 35- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na otázku kolik může zaměstnanec maximálně odpracovat v kalendářním roce v rámci dohody o provedení práce.....	76
Tabulka č. 36- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku kolik může zaměstnanec maximálně odpracovat v kalendářním roce v rámci dohody o provedení práce.....	77
Tabulka č. 37- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na dotaz kolik činí minimální mzda v roce 2016.....	79
Tabulka č. 38- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na dotaz kolik činí minimální mzda v roce 2016.....	79
Tabulka č. 39- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na dotaz kolik činí minimální mzda v roce 2016.....	80
Tabulka č. 40- přehled odpovědí respondentů podle věku na dotaz kolik činí minimální mzda v roce 2016.....	80

1. Úvod

V úvodu své práce bych ráda představila strukturu své diplomové práce a důvody, které mne vedly ke zpracování tohoto tématu.

Téma pracovněprávní vztahy v kontextu nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb., dále jen NOZ) jsem si vybrala kvůli vysoké aktuálnosti daného tématu. V roce 2014 proběhla velká novela soukromého práva která změnila jak občanské právo, obchodní právo a do jisté míry i právo pracovní, které také spadá do odvětví práva soukromého. Tento nový občanský zákoník se připravoval prakticky od devadesátých let dvacátého století.

Občanské právo bylo poprvé uceleně upraveno v České republice v ABGB (Obecný zákoník občanský) a to již roku 1811, ten platil s úpravami až do roku 1950. V roce 1950 byl přijat Občanský zákoník a další byl přijat v roce 1964. V tomto občanském zákoníku už byly podle sovětského vzoru, některá odvětví práva soukromého vyčleněna (rodinné právo a pracovní právo) do samostatných zákonů.¹

Po roce 1989 bylo vzhledem k politické, hospodářské i ekonomické situaci jasné, že se bude muset soukromé právo novelizovat a to zejména občanský zákoník. O komplexní úpravu se v ČR usilovalo již od 90. let dvacátého století, ale nakonec se přistoupilo k překlenovací variantě, která měla sloužit pouze pro období do celkové novely občanského práva. Nejprve se novelizovalo obchodní právo (tento pojem se začal používat místo pojmu hospodářské právo), ale občanský zákoník a zákoník práce v té době novelizován nebyl. Pracovní právo tak bylo revidováno až v roce 2006 a jako poslední bylo nově koncepčně upraveno občanské právo spolu s obchodním, které se novelizovalo v novém občanském zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.) a dalších zákonech např. zákonem o obchodních korporacích a družstvech (zákon š. 90/2012 Sb.) Pracovní právo se nevtělilo

¹ <http://www.epravo.cz/top/clanky/navrh-noveho-obcanskeho-zakoniku-v-kontextu-21-stoleti-74841.html>, ze dne 5.10.2015

do kodexu nového občanského zákoníku (NOZ), ale zůstalo samostatně jako zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), který byl již rekodifikován před deseti lety.²

Pracovněprávní vztahy v kontextu nového občanského zákoníku jsou tedy podle mého názoru aktuální a do budoucna jistě i hodně diskutované, protože jak pracovní, tak občanské právo se týká většiny z nás. Bude jistě trvat dalších několik let, než se ustálí judikatura i výklad nového pojetí soukromého práva a veřejnost se bude muset seznámit jak se základními principy tak i s novými instituty, které jsou na pomezí občanského a pracovního práva např.: rodinný závod.

Diplomová práce na téma Pracovněprávní vztahy v kontextu nového občanského zákoníku bude rozdělena na dvě části. První část bude obsahovat cíle práce a literární rešerši a v druhé části se budu věnovat informovanosti veřejnosti o pracovním právu po novele soukromého práva z roku 2014 a případnými důsledky neinformovanosti dotazované veřejnosti.

² <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>, ze dne 5.10.2015

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je zhodnocení dopadu rekodifikace soukromého práva na pracovněprávní vztahy a zjistit úroveň znalostí pracovněprávních vztahů dotazovaných respondentů a to zejména v souvislosti s rekodifikací soukromého práva v České republice.

V teoretické části bude práce mapovat a vyhodnocovat nejvýznamnější změny v pracovním právu podle zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., dále jen ZP), které souvisí s novelou soukromého práva a zejména s občanským zákoníkem (zákon č. 89/2012 Sb), ale i s dalšími zákony, které s touto novelou souvisí, jako je např. zákon o obchodních korporacích a družstvech (zákon č. 90/2012 Sb, dále jen ZOK).

V praktické části pak bude na základě výzkumem získaných dat zhodnoceno, jaká je informovanost respondentů v oblasti pracovního práva a změn pracovního práva, které souvisejí s občanským zákoníkem (zákon č. 89/2012 Sb., dále jen NOZ) a dalšími zákony, které zahrnuje rekodifikace soukromého práva.

Pro účel sběru dat mezi veřejností jsou stanoveny tyto předpoklady:

1, Úroveň znalostí respondentů o pracovněprávních vztazích po rekodifikaci soukromého práva je nedostatečná, neboť je předpoklad, že většina dotazovaných zodpoví chybně, případně nevím, u tří a více znalostních otázek dotazníku.

2, Více než polovina respondentů na otázku co je to rodinný závod odpoví nevím, nebo tuto otázku zodpoví chybně.

3, Více než 50% respondentů ze skupiny podnikatel-zaměstnavatel odpoví na více než pět znalostních otázek správně.

4, Většina respondentů neví, zda může zákonný zástupce ukončit pracovní poměr nezletilého zaměstnance mladšího šestnácti let.

2.2 Metodika

Zpracování teoretické části bude vycházet ze studia uvedené literatury, platné právní úpravy a dalších zdrojů. Zejména se bude jednat o analýzu právních předpisů pracovněprávních vztahů, občanského práva a také dalších právních předpisů, po rekodifikaci soukromého práva, které souvisejí s pracovněprávními vztahy. Znalost a přínos těchto právních předpisů bude analyzována v praktické části.

Praktická část bude zaměřena na analýzu znalosti a přínosu těchto změn, které nastaly po rekodifikaci soukromého práva.

Ke zpracování této práce budou zvoleny následující metody: metoda sběru dat, analýza platné právní úpravy (tj. rozbor de lege lata), ale také návrhy řešení de lege ferenda, dotazníkové šetření a také rozhovor.

V první části se bude diplomová práce zabývat obecně vztahem občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.) a zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., dále jen ZP) a pracovněprávními vztahy a jejich změnami v kontextu NOZ. Tato teoretická část bude vycházet z platné právní úpravy:

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

Občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.)

Zákon o obchodních korporacích a družstvech (zákon č. 90/2012 Sb.)

Zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob (zákon č. 304/2013)

Zákon o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb.)

Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

Praktická část bude obsahovat analýzu míry znalosti pracovněprávních předpisů v souvislosti s rekodifikací soukromého práva v České republice. Analýza bude provedena dotazníkovým šetřením, pomocí uzavřených otázek. Oslovení budou náhodně vybraní

respondenti starší osmnácti let. Tito respondenti budou jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci, ale i osoby výdělečně činné, případně nezaměstnaní.

Dotazník se bude skládat ze dvou částí. V části první respondent uvede svůj věk, pohlaví, status a zaměstnání. V části druhé bude respondent dotazován na znalostní otázky z oblasti pracovněprávních vztahů. Těchto znalostních otázek bude deset. První dvě otázky budou analyzovat znalost respondentů týkající se zaměstnávání mladistvých pracovníků. Další otázka bude zjišťovat, zda respondenti mají znalost o zkušební době. Čtvrtá a pátá otázka bude zaměřena na rodinný závod. Další dvě otázky budou zaměřeny na skončení pracovního poměru. Následující otázka zjišťuje kolik maximálně hodin může zaměstnanec odpracovat v rámci dohody o provedení práce v jednom kalendářním roce. Poslední otázka dotazníku analyzuje znalosti respondentů o zvýšení minimální mzdy v roce 2016.

Dotazník bude následně analyzován a výsledky budou zpracovány do grafů a tabulek. Grafy budou obsahovat celkové zhodnocení odpovědí všech respondentů na jednotlivé otázky. Tabulky budou obsahovat analýzu správných a chybných odpovědí a to podle pohlaví, věku, statusu a současného zaměstnání.

V rámci praktické části bude proveden také standardizovaný rozhovor, který bude zaměřen na zjištění názorů na pracovněprávní vztahy a také na znalosti ohledně pracovněprávních vztahů v malém podniku. Rozhovor bude veden s vedoucím pracovníkem (jednatelem společnosti s ručením omezeným). Součástí rozhovoru budou otevřené otázky, týkající se dané problematiky. V rámci těchto otevřených otázek bude dána možnost respondentovi vyjádřit se ke změnám v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci soukromého práva.

Následně dojde k syntéze zjištěných údajů, na které bude navazovat vyhodnocení praktické části.

Závěrečná část bude obsahovat návrhy de lege ferenda a dále opatření k eliminaci nedostatečné znalosti pracovněprávních předpisů v kontextu rekodifikace soukromého práva.

3. Teoretická východiska

3.1 Pracovní právo a občanské právo

Na úvod je vhodné si vymezit pracovní a občanské právo. Pracovní právo patří do odvětví práva soukromého, ale obsahuje prvky jak soukromého práva, tak práva veřejného.

Pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, které vznikají při výkonu práce a má za úkol tyto právní vztahy regulovat. Pracovní právo dělíme na individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.

Pracovní právo lze rozdělit na tři pododvětví:

- 1, individuální pracovní právo
- 2, kolektivní pracovní právo
- 3, oblast zaměstnanosti

Individuální pracovní právo má nejbližší k občanskému právu, naproti tomu kolektivní pracovní právo již tak silnou vazbu na občanské právo nemá. Individuální pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Kolektivní pracovní právo upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem, případně organizací zaměstnavatelů na straně jedné a organizovaným kolektivem zaměstnanců na straně druhé.

Pro oblast individuálního pracovního práva je nejdůležitějším zákonem zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), naproti tomu pro kolektivní vztahy je nejpodstatnějším právním předpisem zákon o kolektivním vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb.). A jako pramen pro oblast zaměstnanosti se uvádí zákon o zaměstnanosti (zákon č. 202/2005 Sb.)

Občanské právo je součástí práva soukromého. Občanské právo se zabývá vztahy soukromoprávní povahy. Občanské právo hmotné upravuje jak základní otázky soukromého práva, ale také právo dědické, rodinné, nebo např. závazkové. Toto právní odvětví upravuje vzájemná práva a povinnosti osob, která ve svém souhrnu vytváří soukromé právo. Z §3 odst.1, NOZ vyplývá: soukromé právo má podle NOZ chránit

důstojnost a svobodu člověka i jeho přirozené právo brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny, nebo lidí jemu blízkých takovým způsobem, jenž nepůsobí bezdůvodně újmu druhým.

3.1.1 Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce

Nejdříve je vhodné vymezit samotný vztah občanského zákoníku a zákoníku práce. Oba tyto kodexy jsou součástí soukromého práva (*ius privatum*). Co je soukromé právo nám vymezuje nově občanský zákoník (zák. č. 89/2012 Sb., dále jen NOZ), kdy v §1 odst. 1 stanoví, že jde o soukromé právo v případě, pokud tato právní ustanovení upravují vzájemná práva a povinnosti osob, která ve svém souhrnu vytvářejí soukromé právo.³

V České republice je potřeba vnímat vztah pracovního práva a práva soukromého v kontextu dějinném a to zejména po roce 1948, kdy centrálně řízená ekonomika nepřipustila smluvní volnost. Zákoník, který byl přijatý v roce 1965 kodifikoval pracovní právo jako takové, ale za cenu jeho odtržení od práva soukromého. Tato úprava postihla obecné instituty pracovního práva, vyloučila jak smluvní svobodu, tak i subsidiární použití občanského zákoníku.⁴

V současné době je NOZ zákonem obecným a zákoník práce je zákonem speciálním. Což v praxi znamená, že občanský zákoník poskytuje právní rámec pro smluvní vztahy. Tato zásada je vyjádřena v § 2401 NOZ, který říká, že: „*Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon.*“ Předně se tedy na práva a povinnosti z pracovních vztahů využije úprava zákoníku práce. Pokud zákoník práce neobsahuje speciální úpravu, použijeme obecnou úpravu v NOZ.⁵ V §4 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., dále jen ZP) je tento princip zakotven : pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem, nelze-li použít tento

³ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, §1

⁴ <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/003.html>, ze dne 1.2.2016

⁵ zákon č.89/2012 Sb, občanský zákoník, §2041

zákon, řídí se občanským zákoníkem a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.⁶

Podle §4 NOZ se má za to, že každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí a opatrností. Dále se v NOZ v tomtéž paragrafu uvádí, že tyto předpoklady lze v právním styku od každé svéprávné osoby důvodně očekávat. Jedná se však o vyvratitelnou domněnku, tzn. může se stát, že bude vyvrácena.⁷

Což v praxi v pracovněprávních vztazích může být zásadní pro posuzování dobré či zlé víry, poctivého či nepoctivého jednání, nebo pro posouzení zavinění, zejména pokud se bude jednat o nedbalostní zavinění.

3.2 Pracovněprávní vztahy

3.2.1 Definice pracovněprávních vztahů

Jako pracovněprávní vztahy označuje zákoník práce v §1 ty, které vznikají při výkonu závislé práce a to mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a také ty, které vznikají z právních vztahů kolektivní povahy a souvisejí s výkonem závislé práce. Spojovacím prvkem je tedy výkon závislé práce. Definice závislé práce je upravena v §2 ZP jako práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti zaměstnance. Je vykonávána jménem zaměstnance podle jeho pokynů a zaměstnanec ji vykonává osobně.

3.2.2 Základní zásady pracovněprávních vztahů

Do konce roku 2011 byly základní zásady pracovněprávních vztahů upraveny v §13 až §15 ZP současně s postavením odborových organizací, což bylo označováno za nesystematické seskupení. Proto zákonodárce přistoupil k přepracování základních zásad pracovněprávních vztahů a jejich systematizaci v novele, která byla provedena zákonem č. 365/2001 Sb. Nyní se tedy jedná podle §1a ZP o tyto zásady:

⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §4

⁷ zákon č. 89/2012 Sb, občanský zákoník, §4

- 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

Nejedná se o výčet taxativní a proto základní zásady pracovního práva dotváří i další obecné zásady soukromého práva.⁸

„Obvyklý (běžný) interpretační význam základních zásad byl (a stále je – viz níže) v případě základních zásad pracovněprávních vztahů ještě umocněn ve vazbě na § 4 ZPr, který (ve znění účinném od 1. 1. 2012 dosud) stanoví: „Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“ Toto ustanovení se tak od 1. 1. 2012 stalo výslovným vyjádřením principu subsidiárního použití občanského zákoníku vůči zákoníku práce;¹⁰⁷ principu, který byl konstatován již v odůvodnění nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ale do 1. 1. 2012 v textu zákoníku práce vyjádřen nebyl.“⁹

3.3 Pracovní poměr

Pracovní poměr jako takový je institut soukromého práva, stejně tak i povinnosti a práva, které vznikají z pracovní smlouvy jsou soukromoprávní povahy.

Pracovní poměr vzniká podle §33 ZP na základě: smlouvy a jmenování. Dalším předpokladem vzniku pracovního poměru je volba, zde se však jedná pouze o předpoklad pro vznik pracovního poměru. Pracovní poměr u volby zaměstnance vznikne až pracovní smlouvou.¹⁰

⁸ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §1

⁹ BĚ LINA, Miroslav. Pracovní právo . 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-807-4002-830. str. 72-73

¹⁰ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §33

3.3.1 Smlouva

Pokud vznikne pracovní poměr na základě smlouvy jedná se o dvoustrannou dohodu dvou subjektů a to zaměstnavatele na straně jedné a zaměstnance na straně druhé. Aby byla pracovní smlouva platná musí obsahovat tři základní náležitosti a to podle ZP §34:

- den nástupu do práce
- druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat (o jakou práci se bude jednat, popř. náplň práce)
- místo výkonu práce (adresa provozovny, kde bude zaměstnanec svoji práci vykonávat).

Další z podmínek pro platnost pracovní smlouvy, je její uzavření v písemné formě a to podle §34 ZP. Pokud však byla pracovní smlouva uzavřena pouze ústně či konkludentně jedná se o neplatnost, které se nelze dovolat pokud již bylo započato s plněním. V praxi to znamená, že pokud zaměstnanec uzavře se zaměstnavatelem pracovní smlouvy ústně a zaměstnanec začne pracovat podle této ústní dohody, nelze již zpochybnit existenci tohoto pracovního poměru.¹¹

3.3.2 Volba

Volba je na rozdíl od pracovní smlouvy jednostranný právní úkon. Podle §33 odst 2, ZP pokud zvláštní právní předpis nebo stanovy spolku, odborové organizace, případně organizace zaměstnavatelů podle zvláštního právního předpisu vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání smlouvy.

„V této souvislosti se nabízí otázka, jaké právní důsledky nastanou, pokud předpoklad volby před sjednáním pracovní smlouvy nebude naplněn. Lze dospět k závěru, že pokud zvláštní právní předpis nebo stanovy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem a ZPr v § 33 odst. 2 z toho učinil

¹¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §34

zákonný předpoklad pro uzavření pracovní smlouvy, bude následně uzavřená pracovní smlouva v rozporu se zákonem. V této souvislosti se může nabízet otázka, zda se bude jednat o neplatnost tohoto právního jednání.``¹²

3.3.3 Jmenování

Pracovní poměr, který vznikne na základě jmenování má svá specifika a je také, stejně jako volba jednostranným právním úkonem. Pokud zaměstnanec, který byl jmenován, jmenování odmítne, pracovní poměr nevznikne. Jmenovat lze určité vybrané skupiny zaměstnanců nebo zaměstnance do vedoucích pozic podle zvláštního právního předpisu. *„Pracovní poměr se zakládá jmenováním pouze u velmi omezeného okruhu vedoucích zaměstnanců. Jedná se buď o jmenování v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis, nebo v případech, které jsou taxativně uvedeny v § 33 odst. 3 písm. a)–g). V jiných případech nelze jmenováním pracovní poměr založit a naopak, v případech uvedených v § 33 odst. 3 nelze naopak založit pracovní poměr pracovní smlouvou. Pokud by však k takové situaci v praxi přesto došlo, pak to ještě neznamena, že nevznikl platně pracovní poměr, a to zvláště, pokud zaměstnanec začne práci vykonávat. Pokud z projevu vůle zaměstnavatele je jasně patrná jeho vůle, aby zaměstnanec jmenované pracovní místo vykonával a z projevu vůle fyzické osoby souhlas s výkonem vedoucího pracovního místa, pak došlo k platnému vzniku pracovního poměru. Na takový pracovní poměr je ovšem třeba pohlížet jako na pracovní poměr založený jmenováním, tzn. zaměstnanec bude z uvedeného místa odvolatelný podle § 73 odst. 1 a může se jej rovněž vzdát.``*

Jmenováním se zakládá pracovní poměr u vedoucího např. : organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, příspěvkové organizace atd.

¹² BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 200 – 209

3.3.4 Povinnosti zaměstnavatele před uzavřením pracovněprávního vztahu

Zaměstnavatel, který chce s budoucím zaměstnancem uzavřít pracovní smlouvu má povinnosti, které stanovuje zákoník práce, ale i další zvláštní předpisy. Jedná se zejména o povinnost seznámit budoucího pracovníka s právy a povinnostmi, které pro něj budou plynout z pracovní smlouvy, podmínky odměňování, ale také podmínky výkonu práce a také povinnosti, které vyplývají ze zvláštního právního předpisu. Zvláštním právním předpisem je myšlen především zákon č. 451/1991 Sb, kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky a dále také zákon č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností, pokud by měl uchazeč vykonávat činnosti, při kterých je nezbytné seznamovat se s utajovanými skutečnostmi. Pokud pracovní pozice vyžaduje trestní bezúhonnost, zaměstnavatel si vyžádá předložení výpisu z rejstříku trestů ještě před samotným uzavřením pracovní smlouvy.

3.4 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů

Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů mohou být jak osoby fyzické, tak osoby právnické. Pokud mluvíme o pracovněprávním vztahu základním, může se zaměstnavatelem stát jak fyzická, tak i právnická osoba. Naproti tomu zaměstnancem může být pouze osoba fyzická a to ta osoba, která se zavázala vykonávat závislou práci v tomto základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel je fyzická či právnická osoba, pro kterou se jiná fyzická osoba zavázala vykonávat závislou práci. „ *S účinností od 1. 1. 2014 jsou oba pojmy – jak pojem zaměstnanec, tak pojem zaměstnavatel – v textu zákoníku práce (v § 6 a 7 ZP) definovány ve vazbě na již existující (sjednaný) závazek k výkonu práce (do 31. 12. 2013 tomu tak bylo jen v případě vymezení zaměstnavatele). Takto nově formulovaná definice zaměstnance bude možná posilovat (dosud spíše menšinové) úvahy o tom, že jakékoliv právní jednání do vzniku takového závazku (k výkonu závislé práce) či po jeho zániku již není (ani souvisejícím – odvozeným) pracovněprávním*

vztahem, resp. *sensu stricto* „nezaměstnanec“ nepožívá (mj.) zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (srov. § 1a ZPr).¹³

Označení zaměstnanec a zaměstnavatel se poměrně často používá i u označení osob, které ještě do pracovního poměru nevstoupily. Jedná se zejména o situace před uzavřením pracovní smlouvy. Nedá se tedy výklad pojmů zaměstnanec a zaměstnavatel zúžit pouze na výše zmíněné definice. Pojem zaměstnavatele se používá i u agenturního zaměstnávání, a to podle §370 odst. a, ZP.¹⁴

3.4.1 Zaměstnanec

Zaměstnanec je tedy jak již bylo výše zmíněno, jedním ze subjektů pracovněprávního vztahu. Podle ZP je zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce a to v základním pracovněprávním vztahu. Tato definice se vztahuje, jak už bylo uvedeno výše zmíněno pouze na základní pracovněprávní vztahy. Základním pracovněprávním vztahem se rozumí pracovní poměr, ale také právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce.

Rovněž se bude vztahovat na budoucí zaměstnance, což řeší ZP v §30 až §32, kde je uvedeno, že se může jednat i o dobu před uzavřením dohody o pracovní činnosti, nebo dohody o provedení práce.

Podle §31 ZP je: „ *Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.*“¹⁵ Zaměstnanec musí vykonávat práci, kterou mu přidělil zaměstnavatel a za

¹³ BĚ LINA, Miroslav. Pracovní právo . 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-807-4002-830. str. 59

¹⁴ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §370 odst. a,

¹⁵ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §31

kterou dostává plat či mzdu.

3.4.2 Mladistvý zaměstnanec

Mladistvým zaměstnancem je ten zaměstnanec, který ještě nedovršil osmnáctý rok věku. Podle NOZ §35 odst. 1, stanoví že nezletilý se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu (ZP) pouze v tom případě, že dovršil patnáct let věku a zároveň má dokončenou povinnou školní docházku. Naproti tomu předešlá právní úprava stanovila, že mladistvý zaměstnanec musel dovršit patnáct let věku, a zaměstnavatel nesměl sjednat jako den nástupu do práce den, který předcházela dni, kdy mladistvý ukončil školní docházku.¹⁶

Toto ustanovení se nezdá příliš vyhovující a flexibilní k požadavkům zaměstnavatelů. Do budoucna zákonodárce počítá s tím, že se toto ustanovení změní, což vyplývá i z Pracovní verze návrhu zákona (tzv. urgentní novela NOZ). Podle důvodové zprávy k této Pracovní verzi návrhu zákona, která byla zveřejněna 17.8.2014 Ministerstvem spravedlnosti se zákonodárce přiklání opět k původnímu ustanovení, před účinností NOZ. Nově by toto ustanovení §35 NOZ mělo znít po novele takto: „1, *Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. 2, jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který předcházela dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.*“¹⁷ Pokud by chtěl mladistvý uzavřít pracovní smlouvu na dobu po skončení povinné školní docházky, bude moci tuto pracovní smlouvu uzavřít aniž by měl skončenou povinnou školní docházku. Den nástupu do práce však nebude možno sjednat na den, který by předcházela dni před ukončením povinné školní docházky.

Jako další změna v oblasti zaměstnávání mladistvých se uvádí §35 odst. 2, NOZ, který stanoví, že zákonný zástupce nezletilého mladistvého, který je mladší šestnácti let

¹⁶ BOROVEC, David. Zaměstnávání studentů z pracovněprávního pohledu. Práce a mzda. 9-2013., článek

¹⁷ Pracovní verze návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, dostupné z: http://www.businessinfo.cz/app/content/files/dokumenty/Navrh_zmen_NOZ-200814.pdf, ze dne 16.10.2015

může rozvázat pracovní poměr. Jedná se o úpravu novou, kterou předchází právní úprava neobsahovala. V §56 odst. a, ZP je uvedeno, že zákonný zástupce může takto ukončit pracovní poměr nezletilého, ale k okamžitému zrušení pracovního poměru potřebuje souhlas soudu. A zákonný zástupce je povinen stejnopis tohoto přivolení soudu a okamžitého zrušení pracovního poměru doručit nezletilému zaměstnanci.

S mladistvým zaměstnancem jednáme v pracovněprávních vztazích jako s plně svéprávným, ovšem jsou zde i výjimky z plné svéprávnosti a to například u dohody o odpovědnosti podle §252 odst. 2, ZP, případně i u dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí podle ZP §255 odst. 3. Obě tyto dohody nemohou být uzavřeny dříve než zaměstnanec dosáhne osmnácti let věku. Tedy nejdříve v den jeho osmnáctých narozenin.

Ačkoliv jednáme s mladistvým zaměstnancem v pracovněprávních vztazích jako s plně svéprávným, tak jeho zákonný zástupce může okamžitě zrušit pracovní poměr mladistvého pokud mu ještě nebylo 16 let. Podle Běliny (2015) se dokonce jedná o rozpor s principy soukromého práva, vzhledem k tomu, že někdo třetí (zákonný zástupce) zasahuje do smluvního vztahu dvou subjektů, tj. zaměstnance a zaměstnavatele. Původní záměr zákonodárce byl zřejmě ochránit mladistvého před přílišným zásahem pracovního poměru do jeho vzdělání, zdraví či vývoje. Mladistvého zaměstnance přitom již chrání celá řada ustanovení jako např. §245 a §246, který zakotvuje zákaz zaměstnávání mladistvých některými pracemi jako je například práce v noci či práce přesčas. Mladiství nesmí být ani zaměstnávání pracemi, které mohou být nebezpečné či škodlivé pro jejich zdraví vzhledem k jejich anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem vzhledem k jejich věku.

Podle Pracovní verze návrhu zákona (tzv. urgentní novela NOZ) a podle důvodové zprávy k této Pracovní verzi návrhu zákona, která byla zveřejněna 17.8.2014 Ministerstvem spravedlnosti z tohoto novelizovaného ustanovení vyplývá pokud bude schváleno, že skončení pracovního poměru zákonným zástupcem u osoby mladší 16-ti let již nebude možné. Tato novela počítá také se zrušením §56 a ZP, který toto ustanovení specifikuje a i se zrušením §77 odst. 5 a 6 ZP, který se stává zrušením výše uvedených paragrafů nadbytečným, tzn. že §77 odst. 5 a 6 ZP, které upravují okamžité zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zákonným zástupcem nezletilého. Jde tedy o

totožné ustanovení jako u §56a ZP s tím rozdílem, že ustanovení §77 odst. 5 a 6 se vztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

NOZ stanoví v §34, který řeší závislou práci nezletilých osob mladších než patnáct let, nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, že dětská práce je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní, nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem, konkrétně zákonem o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.), což je specifikováno v §121 zákona tohoto zákona: *„Dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost (dále jen "činnost dítěte") pro právnickou nebo fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti (dále jen "provozovatel činnosti"), jen jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj.“*¹⁸

3.5 Omezení svéprávnosti u zaměstnanců

Zákoník práce se nezabývá svéprávností zaměstnanců, ale vzhledem k tomu, že omezení svéprávnosti doznalo po účinnosti NOZ značných změn, které se dotkly i pracovního práva, je tak vhodné tuto problematiku také zmínit.

V souvislosti s NOZ se také mění úprava způsobilosti fyzických osob být nositeli práv a povinností. NOZ již nezná pojem způsobilost k právům a povinnostem, ale nově se používá pojem právní osobnost.

A jako nové označení místo způsobilosti k právním úkonům používá NOZ pojem svéprávnost. Jak pojem svéprávnost, tak i pojem právní osobnost definuje §15 NOZ, odst 1, *„Právní osobnost je způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Odst.2, Svéprávnost je způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat).“*¹⁹.

¹⁸ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §121 odst. 2,

¹⁹ Zákon č. 89/2012 Sb, občanský zákoník, §15

Právní osobnost je jedním ze základních lidských práv a je podle Listiny základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.) nezczizitelná, nezadatelná, nepromlčitelná a nezrušitelná.

Ani svéprávnosti, ani právní osobnosti se nemůže nikdo zříci a to podle §16 NOZ, „*Právní osobnosti ani svéprávnosti se nikdo nemůže vzdát ani zčásti; učiní-li tak, nepřihlíží se k tomu.*“²⁰. Avšak svéprávnost může být omezena podle §55 NOZ a následující, nepřichází již však v úvahu úplné zbavení svéprávnosti což v předchozí právní úpravě šlo. Nyní lze tedy pouze svéprávnost omezit a to pouze na určitý časový úsek tří let, po uplynutí této doby právní účinky zanikají, pokud se však již nezahájí nové řízení o omezení svéprávnosti. V tomto případě by trvaly tyto účinky omezení svéprávnosti ještě rok po uplynutí tříleté doby od původního rozhodnutí omezení svéprávnosti.

Svéprávnost lze omezit pouze pokud je to v zájmu dotyčného člověka, soud by ho měl zhlédnout a zohlednit také jeho práva a jedinečnost. Omezit svéprávnost člověka může pouze soud. Podle §55 NOZ je také nutné, aby soud vzal v úvahu také rozsah a stupeň neschopnosti člověka, aby se postaral o své záležitosti. NOZ také stanovil, že lze omezit svéprávnost člověka pouze v případě, že by mu jinak hrozila závažná újma a nejedná se pouze o dočasnou duševní poruchu.²¹

Pokud soud omezí způsobilost k právnímu jednání zaměstnance, určí současně soud rozsah omezení i v rovině pracovněprávní. Rozsah omezení může být vymezen jak pozitivně, tak i negativně. Při pozitivním vymezení je velmi obtížné postihnout všechny životní situace, které mohou nastat. Proto se v praxi více používá negativní vymezení. Omezení fyzické osoby se vztahuje i na procesní způsobilost v rozsahu daném omezením. Omezení svéprávnosti k právním jednáním má účinky od nyní (tj. ex nunc). Pokud je osoba omezena ve svéprávnosti a učiní jednání, na které se omezení vztahuje, považuje se takové jednání podle §65 NOZ za neplatné. Podle §60 NOZ omezení svéprávnosti soud bezodkladně zruší či změní, pokud se okolnosti, které vedly k tomuto omezení změní.

²⁰ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, §16

²¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, §55

3.5.1 Zastoupení v pracovněprávních vztazích

Zastoupení zákonodárce ponechal pouze v NOZ a ZP zastoupení neupravuje. Pokud potřebujeme řešit zastoupení v rovině pracovněprávní je potřeba subsidiárně použít NOZ. Tato právní jednání může za zaměstnance, nebo zaměstnavatele vykonávat zástupce. V případě omezení svéprávnosti je zastoupení vyžadováno. Jedná se ale pouze o právní jednání, nikoliv o samotný výkon práce, protože ten je nutné vykonávat osobně, tzn. že zaměstnanec musí práci vykonávat sám osobně.

Zástupce zastupuje zastoupeného jeho jménem a na jeho účet tzn., že zastoupený má práva i povinnosti z jednání, které provedl v zastoupení zástupce. Podle §437 NOZ zástupce nesmí zastupovat pokud jsou jeho zájmy v rozporu se zájmy zastoupeného, ledaže zastoupený o tomto rozporu věděl, nebo vědět musel a pouze v případě, že se jedná o smluvní zastoupení. Je také možný další zástupce, pokud se jedná o smluvní zastoupení a bylo toto předem ujednáno, či to vyžaduje nutná potřeba. Další zástupce se také může zvolit pokud to dovoluje právní předpis, např. u zastoupení advokátem se jedná o tzv. substituci.

Zaměstnanec se může nechat zastoupit jak fyzickou, tak právnickou osobou. Pokud jde o fyzickou osobu je často zástupcem advokát a to podle zákona č. 85/1996 Sb, o advokacii. V případě, že je zástupce právnická osoba spadá tato pravomoc do působnosti statutárního orgánu. Pokud jde o zastoupení smluvní může se jednat o zastoupení sjednané písemně i ústně. Pouze v případě, že nejde jen o jedno právní jednání musí být plná moc udělena písemně. Zastoupení může být pro jedno právní jednání nebo pro více právních jednání, v tom případě se jedná o plnou moc tzv. generální.

Zaměstnanec se nemůže nechat zastoupit při výkonu práce, neboť je v §2 odst 1, ZP uvedeno, že zaměstnanec vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem a vykonává ji osobně.

„Jedná-li zmocněnec jménem zmocnitel v mezích oprávnění zastupovat, vzniknou tím práva a povinnosti přímo zmocniteli. Naopak, pokud zmocněnec překročí své oprávnění vyplývající z plné moci, je zmocnitel vázán, jen pokud neoznámí svůj nesouhlas s

tímto jednáním osobě, se kterou zmocněnec právní jednání uzavřel, bez zbytečného odkladu poté, co se o právním jednání dozvěděl. Neučinil-li to, platí, že překročení schválil; to neplatí, pokud osoba, s níž zástupce právně jednal, měla a mohla z okolností bez pochybností poznat, že zmocněnec zástupčí oprávnění zjevně překročil (§ 446 ObčZ).`

22

Jedná se o právní domněnku souhlasu zmocnitele při jeho nečinnosti.

3.6 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem je podle §7 ZP osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatelem může být na rozdíl od zaměstnance jak fyzická, tak i právnická osoba. Stejně tak se může stát zaměstnavatelem i zahraniční právnická osoba, která má sídlo mimo území ČR a to podle §3024 NOZ, nebo i fyzická osoba, která má cizí státní příslušnost, tj. cizinec. Zaměstnavatel vystupuje svým jménem a na svůj účet, je tedy odpovědný za své jednání a odpovídá jak za porušení právních povinností, tak i v některých případech za vzniklou škodu. Jako zvláštní případ zaměstnavatele je stát. Stát je podle §21 NOZ považován v oblasti soukromého práva za právnickou osobu tzn., že pokud je stát účastníkem pracovněprávních vztahů je právnickou osobou a je také zaměstnavatelem a je postaven na roveň ostatním subjektům. Za stát jedná v pracovněprávních vztazích organizační složka státu a má také, práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů a to podle §9 ZP.

Jak svéprávnost, tak i právní osobnost je upravena v NOZ a ZP se jí tedy vůbec nezabývá. Zde je rozdíl pokud se jedná o zaměstnavatele, kterého představuje právnická osoba nebo fyzická osoba. Pokud je zaměstnavatel fyzická osoba může zaměstnávat zaměstnance buď jako živnostník a nebo jako osoba, která zaměstnává zaměstnance v souvislosti s výdělečnou činností, nebo pokud má osoba potřebu mít zaměstnance i z

²² BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8., str. 68

jiných důvodů. Zaměstnavatelem, ale může být i osoba, která vykonává činnost podle zvláštních právních předpisů a to např. podle zákona č. 358/1992 Sb., o advokacii nebo podle zákona č. 358/1992 Sb, o notářích a jejich činnosti.

3.6.1 Právní osobnost a svéprávnost zaměstnavatelů

Právní osobnost je definována §23 NOZ a to tak, že každá osoba má právní osobnost od narození do smrti, tzn. že má v mezích právního řádu způsobilost k právům a povinnostem. Svéprávnost je schopnost samostatně právně jednat, tj. nabývat práva a povinnosti vlastním jednáním. „Klasické označení „svéprávnost“ zachoval ještě občanský zákoník z r. 1950; opuštěno bylo zákoníkem z r. 1964. Označením osoby jako svéprávné se vyjadřuje že je svého práva (*sui iuris*), nikoliv práva cizího (*alieni iuris*).“²³

Plnou svéprávnost fyzická osoba nabude zletilostí a to je podle §30 odst. 1, NOZ osmnáctým rokem věku. NOZ však pamatuje i na možnost, že fyzická osoba nabyde svéprávnost jinak než dosažením osmnáctého roku věku a to buď tzv. Emancipací, nebo uzavřením sňatku před osmnáctým rokem věku.

Uzavření sňatku před osmnáctým rokem věku je možné získat svéprávnost (po dosažení šestnácti let věku) a to podle §30 odst. 2, NOZ. Svéprávnost takto nabytá se neztratí ani pokud se později prohlásí manželství za neplatné nebo pokud manželství zanikne.

V §37 NOZ je stanoveno že soud přizná svéprávnost tomu nezletilému, který to navrhne, je starší 16-ti let a zároveň prokáže, že je schopen se sám živit a obstarat si své náležitosti. Návrh na přiznání svéprávnosti může podat i zákonný zástupce, ale soud přizná nezletilému svéprávnost pouze pokud s tím sám nezletilý souhlasí.

V obou těchto případech je fyzická osoba plně svéprávná a může tudíž plně vystupovat a jednat v pracovněprávních vztazích.

²³ důvodová zpráva k NOZ dostupné z <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>, ze dne: 6.11.2015

Jako jednu z novinek NOZ v oblasti pracovního práva a svéprávnosti je vhodné uvést také případ, kdy zákonný zástupce udělí podle §33 NOZ souhlas nezletilému k samostatnému provozování obchodního závodu, případně k jiné výdělečné činnosti. V tomto případě se tak nezletilý stává způsobilým k jednání, které s touto činností souvisejí. Toto platí i pro pracovněprávní jednání zaměstnavatele, pokud s touto činností je spojeno zaměstnávání osob a k platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu. Problémem může být odvolání souhlasu zákonného zástupce, potom by tedy nezletilý ztratil svéprávnost a to ex nunc a do budoucna by musel vůči zaměstnancům jednat jeho zákonný zástupce.²⁴

3.6.2 Právnícká osoba jako zaměstnavatel

Z důvodu osobního výkonu práce může být právnícká osoba pouze v postavení zaměstnavatele. Právnícké osoby jsou častějším zaměstnavatelem než fyzické osoby.

Po novele soukromého práva se postavením právníckých osob nezabývá již obchodní zákoník, který byl zrušen a nahrazen NOZ a také zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (dále jen ZOK). Podle §20 NOZ je právnícká osoba organizovaný útvar o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost uzná.²⁵

Právnícké osoby jsou umělé útvary, které nám vytváří právo z toho důvodu, aby sloužily zájmům lidí. Stejně tak jako fyzické osoby jsou i právnícké osoby způsobilé mít práva a povinnosti.

„Právnícké osoby slouží buď soukromým zájmům (např. běžná obchodní banka), anebo zájmu veřejnému (např. Česká národní banka). Právnícké osoby veřejného práva se řídí hlavně zvláštními zákony (§ 20 odst. 2), např. zákonem o obcích, zákonem o ČNB, zákonem o vysokých školách apod. Pokud však obec, kraj nebo Česká lékařská komora

²⁴ BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. str. 73

²⁵ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, §20

*vystupují jako soukromníci – např. jako smluvní strana nebo závětní dědic, mají vzhledem k zásadě rovnosti stejné právní postavení jako jiné osoby.*²⁶

Podle NOZ se nyní dělí soukromé právnické osoby na korporace, fundace a nadace. Korporace jsou tvořeny buď společenstvím osob nebo i jedním členem. Korporace mohou být soukromoprávní, nebo veřejnoprávní. Soukromoprávní korporace jsou obchodní společnosti, družstva a spolky. Fundace jsou tvořeny z majetku, který byl vyčleněn pro určitý účel a dělí se na nadace a nadační spolky. Naproti tomu ústav je vytvořen pro určitý společenský, nebo hospodářský účel a využívá k tomu své osobní a majetkové složky.

Co se týče právnických osob veřejného práva, tak se jedná o korporace veřejnoprávní a fundace veřejnoprávní.

NOZ upravuje především právnické osoby soukromého práva, ale v §20 odst. 2 NOZ jsou uvedeny i právnické osoby veřejného práva. V §21 NOZ je stanoveno, že stát se v oblasti soukromého práva, tj. i v pracovním právu považuje za právnickou osobu. Jeho jednání, ale upravuje jiný právní předpis než NOZ.

Naproti tomu organizační složky, odštěpené závody, případně jiné organizační jednotky právnických osob právní osobnost nemají.

Právnické osoby, a to konkrétně korporace a družstva upravuje blíže zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a družstvech. Tento zákon se zabývá konkrétními typy korporací (osobní/kapitálové společnosti) jako jsou např. společnost s ručením omezením, akciová společnost, komanditní společnost a veřejná obchodní společnost. Jak už z názvu zákona vyplývá, obsahuje i úpravu družstev, tj. družstvo, evropská družstevní společnost a dále také bytové družstvo a sociální družstvo, jako zvláštní typy družstev.

3.6.3 Zastoupení zaměstnavatele

Podstata zastoupení spočívá v tom, umožnit právně jednat i osobě, která není plně svéprávná a také totéž umožnit osobě, která sice plně svéprávná je, ale z nějakého důvodu nechce nebo nemůže sama právně jednat (např. nemoc, dovolená). Pokud jde o druhou

²⁶ <http://obcanskyzakonik.justice.cz/obecna-cast/zakladni-instituty/osoby>, ze dne 12.11.2015

možnost jde o výraz zásady autonomie vůle tj., že se každý může sám a svobodně rozhodnout, zda bude jednat sám nebo za něj bude jednat jiná osoba v zastoupení. Stejně tak se může nechat zastoupit zaměstnavatel, ale i zaměstnanec v pracovněprávních vztazích.

Zastoupení zaměstnavatele je upraveno v NOZ a to v §164 a násl. V §164 odst 1, a 2, je stanoveno, že člen statutárního orgánu (např. jednatel či představenstvo) může zastupovat právnickou osobu. Pokud není stanoveno v zakladatelském právním jednání jak zastupují členové statutárního orgánu právnickou osobu platí, že každý z členů zastupuje právnickou osobu samostatně.

Pro potřeby pracovního práva je také podstatný §164 odst. 3, v němž je obsaženo, že pokud právnická osoba má kolektivní statutární orgán a má zároveň zaměstnance, pověří jednoho člena statutárního orgánu, aby právně jednal vůči zaměstnancům, pokud tak statutární orgán neučiní vykonává tuto působnost předseda statutárního orgánu. V §166 NOZ je uvedeno že: *„ Právnickou osobu zastupují její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci; přitom rozhoduje stav, jak se jeví veřejnosti. Co je stanoveno o zastoupení právnické osoby zaměstnancem, platí obdobně pro zastoupení právnické osoby jejím členem nebo členem jiného orgánu nezapsaného do veřejného rejstříku. ’’²⁷*

3.7.1. Skončení pracovního poměru

Stejně tak jako pracovní poměr vznikne, tak jednou musí i zaniknout. Právní úprava skončení pracovního poměru je obsažena v § 48 až § 73 v ZP.

Pracovní poměr může být ukončen jednáním, nebo právní skutečností. Jednání rozdělujeme podle toho, zda je toto jednání jednostranné nebo dvoustranné:

dvoustranné: dohoda

jednostranné: výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení ve zkušební době

Pokud jde o právní skutečnosti, kterými zanikne pracovní poměr, jedná se o tyto:

²⁷ Zákon č.89/2012 Sb, občanský zákoník, §166

smrt zaměstnance, nebo zaměstnavatele fyzické osoby, uplynutí doby u pracovního poměru na dobu určitou, nebo správní nebo soudní rozhodnutí, kterým bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu, či povolení k zaměstnání.

3.7.2. Dohoda o skončení pracovního poměru

Dohoda o skončení pracovního poměru je dvoustranné jednání zaměstnavatele a zaměstnance. Spočívá v souhlasné vůli (konsenzu) obou stran pracovněprávního vztahu. Pracovní poměr skončí ke dni, který je uveden v této dohodě. Je nutné, aby měla dohoda o rozvázání pracovního poměru písemnou formu, jinak je neplatná. „*V dohodě o rozvázání pracovního poměru se sjednává:*

-den skončení pracovního poměru

-důvodu rozvázání

-odstupné

-vypořádání vzájemných práv a povinností

*Důvod rozvázání pracovního poměru musí být uveden tehdy, pokud to zaměstnanec požaduje.*²⁸

3.7.3. Výpověď

Jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec může rozvázat pracovněprávní poměr výpovědí, která je jednostranným právním úkonem. Zákon uvádí z jakých důvodů může podat výpověď zaměstnavatel, a to v §52 ZP, kdežto zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoliv důvodu, nebo i bez udání důvodu. Zaměstnavatel musí důvod pro výpověď v písemné formě uvést a jasně vymežit tak, aby nebylo možno jej zaměnit s jiným důvodem. Naproti tomu zaměstnanec ve výpovědi nemusí uvádět ani skutkový ani právní stav. Výpověď musí být také doručena druhé straně, jinak se k ní nepřihlíží.

²⁸HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3.,aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, ISBN 978-80-7263-857-4 str. 187

Podle §51 odst. 2 ZP výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Zákonná výpovědní doba je nejméně 2 měsíce, lze ji tedy sjednat i delší a tato doba slouží k tomu, aby se zaměstnavatel i zaměstnanec připravili na to, že pracovní poměr skončí. Uplynutím této doby pracovní poměr zaniká.

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnanci v ochranné době podle §53. Některým kategoriím zaměstnanců tak zákon přiznává zvláštní ochranu před rozvázáním pracovního poměru. Do této kategorie patří např. zaměstnanec, který je na vojenském cvičení, zaměstnanec dočasně práce neschopný (pokud si tuto neschopnost nepřivodil sám), nebo pokud je zaměstnankyně těhotná případně čerpá mateřskou/rodičovskou dovolenou, atd.

3.7.4. Okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnavatel může pracovní poměr okamžitě zrušit podle §55 ZP pouze tehdy pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Další případ, kdy může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnanci je pokud zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.²⁹

Naproti tomu zaměstnanec může podle §56 ZP zrušit pracovní poměr jen tehdy, pokud podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době patnácti dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něj vhodné práce. Dalším důvodem, kdy může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr nastává, pokud zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat,

²⁹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §55

nebo náhradu mzdy nebo platu, anebo jakoukoliv jeho část do patnácti dnů po uplynutí splatnosti.

Jako zvláštní případ je okamžité zrušení pracovního poměru nezletilého mladšího šestnácti let. Toto ustanovení je po roce 2014 nové a je obsaženo jak v §35 NOZ, tak i v §56a ZP. Více k tomuto problému již v kapitole 3.4.2. Mladistvý zaměstnanec.

3.7.5. Další případy skončení pracovního poměru

Pokud je pracovní poměr uzavírán na dobu určitou jeho skončení nastane v okamžiku uplynutí této sjednané doby, podle §65 ZP.

Doba určitá může být sjednána buď časovým intervalem, kalendářním datem, nebo na dobu trvání určité právní skutečnosti. Po uplynutí této doby pracovní poměr skončí.

Jako další případ skončení pracovního poměru uvádí ZP v § 66 zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Skončení pracovního poměru ve zkušební době je možné z jakéhokoliv důvodu, bez udání důvodu a bez souhlasu druhé strany. Je tomu tak proto, že zkušební doba slouží zaměstnavateli i zaměstnanci ke zjištění, zda vzájemný vztah bude oběma stranách vyhovovat. Právo zrušit pracovní poměr ve zkušební době bez udání důvodu má jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec.³⁰

3.8.1. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Tyto dohody dělíme na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Oba tyto instituty se používají pokud zaměstnanec není v pracovním poměru a nový občanský zákoník je označuje jako smlouvy o výkonu závislé práce. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou upraveny v §76 a násl. v ZP.

Jako první uvádí ZP dohodu o provedení práce a to v §75. *Dohoda o provedení práce nesmí přesahovat 300 hodin v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na*

³⁰ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §66

základě jiné dohody o provedení práce, V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba na kterou se tato dohoda uzavírá.³¹

Dohodu o pracovní činnosti uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem na maximálně 300 hodin za rok. Sjednává se písemně a využívá se většinou pro provedení konkrétního úkolu, musí v ní být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a také, doba na kterou se dohoda uzavírá. Není možné vykonávat v rámci této dohody práci v rozsahu překračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Změna, která nastala po rekodifikaci v oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr, je nutnost písemné formy výpovědi a taktéž nutnost písemné formy u okamžitého zrušení těchto dohod. O okamžitém zrušení dohody o provedení práce, nebo dohody o pracovní činnosti nezletilého pracovníka mladšího šestnácti let zákonným zástupcem platí totéž, co o okamžitém zrušení pracovního poměru viz. kapitola 3.4.2 mladistvý zaměstnanec.

3.9.1. Rodinný závod

Úpravu rodinného závodu zavedl NOZ jako novinku, zákonodárce se inspiroval italským Codice Civil a novou úpravu začlenil do druhé části občanského zákoníku (NOZ). Důvod, byl podle zákonodárců ten, aby se odbourala smluvní povinnost osob pracujících pro rodinu. Problémem bylo, když se rodinní příslušníci podíleli na vytváření určitých hodnot, aniž by to bylo nějak smluvně ošetřeno.

Tato nová úprava by měla takovéto spory do budoucna eliminovat a pomoci faktickému uspořádání podnikání celých rodin.

„Nový občanský zákoník vylučuje aplikaci ustanovení o rodinném závodu na případy, kdy jsou práva a povinnosti členů rodiny upraveny na základě společenské smlouvy, popř. jiných smluv obdobného typu či smlouvami zakládajícími mezi stranami pracovní poměr. Pokud jsou členy zúčastněnými na rodinném podniku manželé, použijí se přednostně ustanovení občanského zákoníku o manželském majetkovém právu. Dále pak

³¹ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §75

*tato ustanovení nebude zřejmě možné použít ani v případě, pokud by byl rodinný závod provozován právnickou osobou.*³²

Podle §700 a násl. NOZ je rodinný závod ten, ve kterém společně pracují manželé, nebo alespoň s jedním z manželů i jejich příbuzní až do třetího stupně, nebo osoby s manžely sešvagřené až do druhého stupně, a který je ve vlastnictví některé z těchto osob. Na ty z nich, kteří trvale pracují pro rodinu, nebo pro rodinný závod, se hledí jako na členy rodiny zúčastněné na provozu rodinného závodu.

Rodinný závod je tedy speciální obchodní závod, který vzniká fakticky. Podmínkou jeho vzniku tedy není písemná forma založení. Vznikne pokud podnikatel vytvoří soubor jmění, který z jeho vůle slouží k provozování podnikatelské činnosti. Členové rodiny, kteří se účastní na provozu mají nárok jak na zisk rodinného závodu, tak i na věci z tohoto zisku pořízené a to podle množství a druhu práce. Účastenství na rodinném závodu se váže na člena rodiny a nelze jej převést na jinou osobu, ledaže se také jedná o člena rodiny podle §700 NOZ. Pokud by mělo dojít ke zcizení rodinného závodu, potom má jiný člen rodiny, který se účastní na rodinném závodu, zákonné předkupní právo. Předkupní právo by tedy mělo svědčit všem členům kteří se účastní na provozu rodinného závodu.³³

³² Tereza Kyselová: Rodinný závod - další z noviek v novém občanském zákoníku, [Ad Notam 1/2013, s. 9]

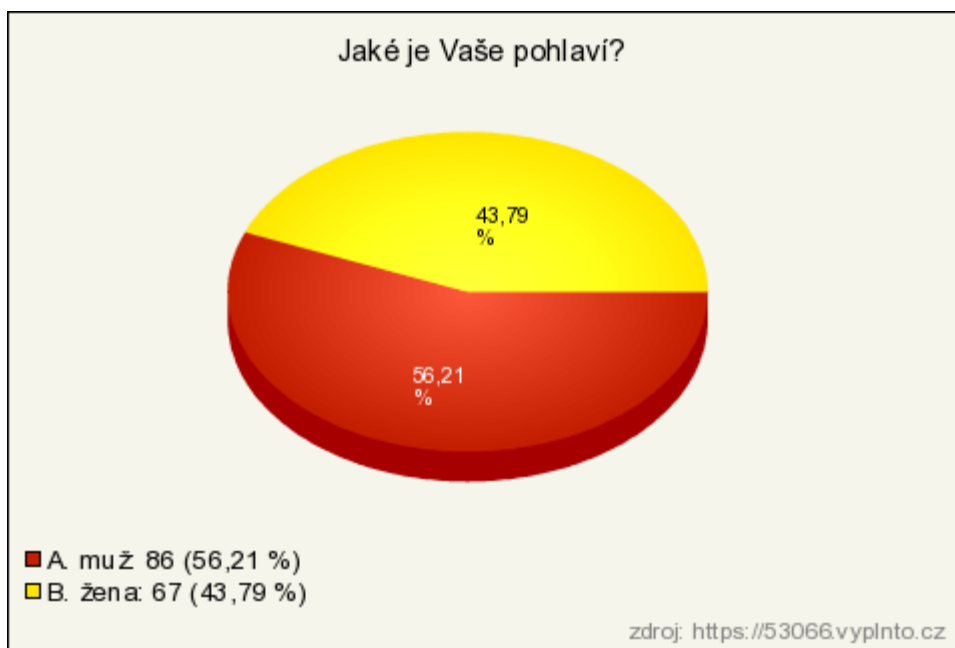
³³ Tereza Kyselová: Rodinný závod - další z noviek v novém občanském zákoníku, [Ad Notam 1/2013, s. 9]

4. Praktická část

4.1. Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření bylo prováděno od 16.02.2016 do 02.03.2016 pomocí online dotazníkového serveru vyplnto.cz. Tato anketa byla vytvořena pro osoby starší osmnácti let, autorka vycházela z předpokladu, že osoby starší osmnácti let již mají jak teoretické, tak i praktické zkušenosti s pracovněprávními vztahy. Respondenti odpovídali na 14 otázek. Z toho byly první čtyři otázky zaměřeny na údaje o respondentovi a dále pak dalších deset otázek bylo znalostních. Respondenti byli osloveni různými způsoby, a to pomocí sociálních sítí, e-mailem a osobně.

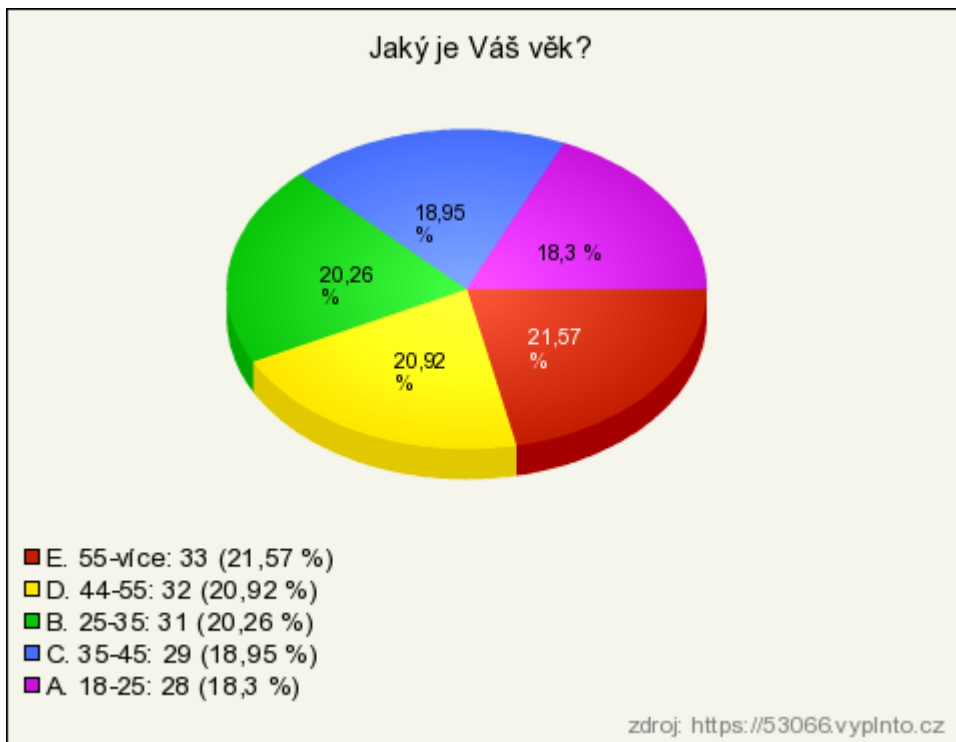
Graf č. 1: Pohlaví



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/53066/>- vlastní výzkum

V první otázce dotazníku bylo zjišťováno pohlaví respondentů. Více respondentů bylo mužského pohlaví a to konkrétně 56,21% (tj. 86 respondentů). Žen bylo pouze 43,79% (tj. 67 respondentů). Rozdělení respondentů dle pohlaví znázorňuje graf č. 1.

Graf č. 2: Věk



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/53066/>- vlastní výzkum

Pro účely dotazníku byli respondenti rozděleni do pěti věkových kategorií a to: 18-25 let, 25-35 let, 35-45 let, 45-55 let a 55-více let. Nejvíce respondentů bylo z kategorie 55-více, a to 21,57 %, poté následovala věková skupina 45-55 (20,92% respondentů) a jako třetí nejpočetnější se ukázala skupina 25-35 let věku, procentně vyjádřeno 20,26% respondentů. Dvě nejméně početně zastoupené věkové skupiny byly 25-35 a 18-25, každá s cca 18,5% dotázaných. Zastoupení respondentů napříč věkovými skupinami je poměrně rovnoměrné, protože autorka se snažila oslovovat respondenty jak pomocí sociálních sítí, tak pomocí rodinných příslušníků. Přesné věkové rozložení viz graf č. 2.

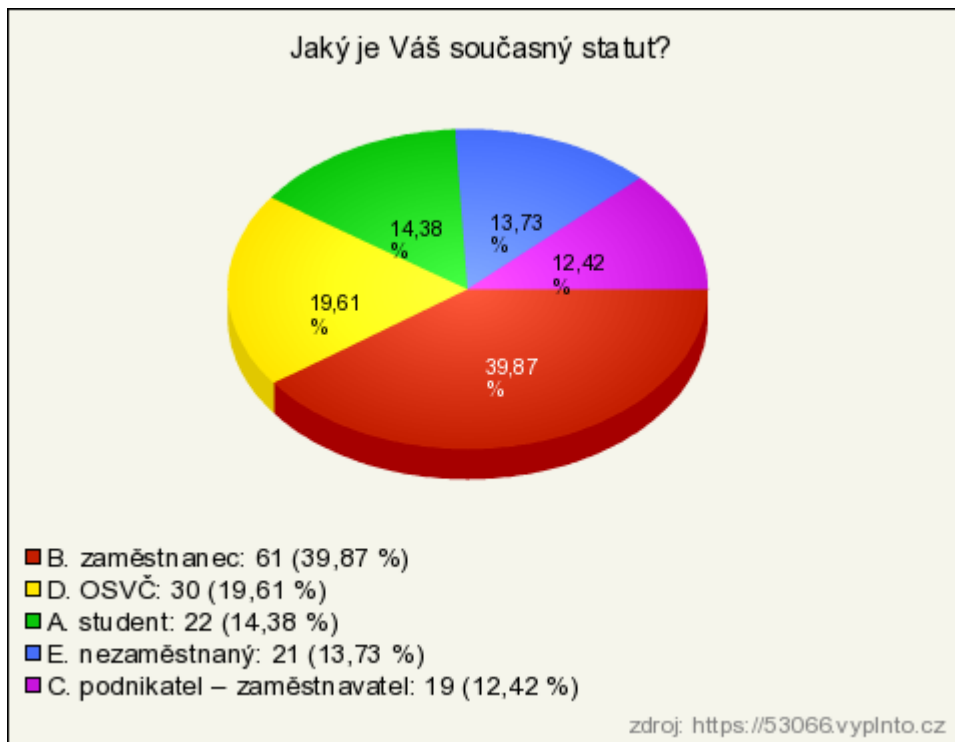
Graf č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/53066/>- vlastní výzkum

Respondenty lze nadále zkoumat podle dosaženého vzdělání a proto následující identifikační otázka dotazníku směřovala na dosažené vzdělání respondentů. Pro přehlednost byla tato otázka uzavřená a respondentům bylo nabídnuto pět možností dosaženého vzdělání: základní, vyučen, vyučen s maturitou, středoškolské vzdělání, vysokoškolské vzdělání. Nejpočetněji byla zastoupena skupina respondentů, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání, a to 59 respondenty (tj. 38,5%). Jako druhá nejpočetnější se ukázala skupina se vzděláním SŠ a to konkrétně 44 osob (tj. 28,76%). Třetí v pořadí byli vyučení s maturitou s počtem 23 respondentů (tj. 15,03%). Jako dvě nejméně početné skupiny se ukázaly kategorie vyučen s počtem 12 respondentů (tj. 7,84%) a základní vzdělání s patnácti respondenty (tj. 9,8%). Viz graf č.3.

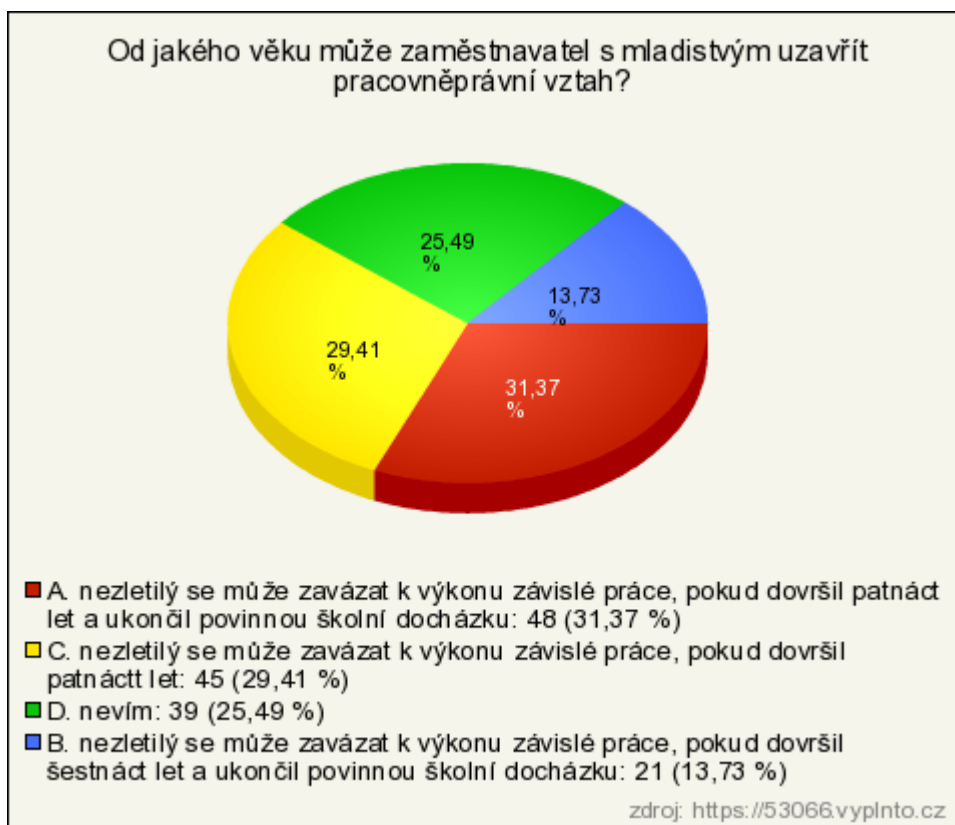
Graf č. 4: Současný status



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/53066/>- vlastní výzkum

Poslední identifikační otázka byla zaměřena na současný statut respondentů, tj. zda studují, jsou zaměstnaní, pracují jako OSVČ, podnikají, nebo jsou případně nezaměstnaní. Nejvíce dotazovaných uvedlo, že jsou v zaměstnaneckém poměru, a to 61 osob tvořících 39,87% všech respondentů. Druhá nejpočetnější skupinou, byla skupina osob, kteří pracují jako OSVČ (30 osob, tj. 19,61%). Třetí skupinu tvořili studenti s 22 osobami (tj . 14,38%). Jako čtvrtá byla skupina nezaměstnaných s 21 respondenty (tj. 13,73%) a poslední nejméně početná skupina byli podnikatelé-zaměstnavatelé s devatenácti respondenty (tj. 12,42%). Viz graf č. 4.

Graf č. 5: Kdy může mladistvý zaměstnanec uzavřít pracovněprávní vztah



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/53066/>- vlastní výzkum

První znalostní otázka se vztahovala na dotaz, zda respondenti vědí od jakého věku může zaměstnavatel s mladistvým uzavřít pracovněprávní vztah. 48 (tj.31,37%) respondentů si myslí, že nezletilý zaměstnanec se může zavázat k výkonu práce, pokud dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku. Dále 45 (tj. 29,41%) respondentů odpovědělo, že nezletilý se může zavázat k výkonu závislé práce, pokud dovršil patnáct let a 39 (tj. 25,49%) respondentů odpovědělo na tuto otázku nevím. Nezletilý se může zavázat k výkonu závislé práce, pokud dovršil šestnáct let a ukončil povinnou školní docházku takto správně odpovědělo 21 osob (tj. 13,73%). Viz graf č. 5.

Tabulka č. 1- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na otázku kdy může mladistvý zaměstnanec uzavřít pracovněprávní vztah

	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
ženy	27	40,30%	40	59,70%
muži	21	24,42%	65	75,58%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Podle rozdělení na pohlaví odpovídaly ženy správně ve 27 případech (tj. 40,30%) naproti tomu muži odpověděli správně pouze v 21 případech (tj. 24,42%), viz tabulka č.1.

Tabulka č. 2- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na otázku kdy může mladistvý zaměstnanec uzavřít pracovněprávní vztah

Kdy může mladistvý uzavřít pracovněprávní vztah	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
základní	1	6,67%	14	93,33%
vyučen	1	8,33%	11	91,67%
vyučen s mat.	3	13,04%	20	86,96%
SŠ	14	31,82%	30	68,18%
VŠ	29	49,15%	30	50,85%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Jak vyplývá z tabulky č. 1 a 2. a z grafu č. 5 chybné odpovědi převládaly nad správnou odpovědí. Správně na otázku kdy může mladistvý zaměstnanec uzavřít pracovněprávní

vztah zodpovědělo pouze 48 respondentů. Ve skupině respondentů se základním vzděláním a ve skupině osob, která uvedla jako své vzdělání vyučen, zodpověděla správně tuto otázku pouze jedna osoba v každé této skupině.

Tabulka č. 3- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na otázku kdy může mladistvý zaměstnanec uzavřít pracovněprávní vztah

Kdy může mladistvý uzavřít pracovněprávní vztah	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
student	9	40,91%	13	59,09%
zaměstnanec	21	34,43%	40	65,57%
podnikatel-zaměstnavatel	10	52,63%	9	47,37%
OSVČ	5	16,67%	25	83,33%
nezaměstnaný	3	14,29%	18	85,71%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Ve skupině nezaměstnaných tuto otázku odpověděli dobře pouze 3 respondenti z 21 respondentů. Více jak polovina osob ze skupiny podnikatel-zaměstnavatel odpověděla správně a to 10 respondentů (tj. 52,63%). Viz tabulka č. 3.

Tabulka č. 4- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku kdy může mladistvý zaměstnanec uzavřít pracovněprávní vztah

Kdy může mladistvý uzavřít pracovněprávní vztah	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
18-25	9	32,14%	19	67,86%
25-35	11	35,48%	20	64,52%
35-45	9	31,03%	20	68,97%
45-55	9	28,13%	23	71,88%
55-více	10	30,30%	23	69,70%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

V kategoriích podle věku jsou správné odpovědi na dotaz kdy může mladistvý zaměstnanec uzavřít pracovněprávní vztah rovnoměrné. Např. ve skupině 18-25 let odpovědělo správně 9 osob, tj. 32,14% a ve skupině 45-55 let odpovědělo správně 9 osob (tj. 28,13%), jak vyplývá z tabulky č. 4.

Graf č. 6: Ukončení pracovního poměru nezletilého zaměstnance mladšího šestnácti let zákonným zástupcem



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/53066/>- vlastní výzkum

Druhá znalostní otázka se týkala opět mladistvých zaměstnanců. Konkrétně otázka směřovala na to, zda může zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl ještě šestnácti let věku ukončit pracovní poměr nezletilého a odpovědělo chybně, nebo nevím 117 respondentů z celkových 153.

Na tuto otázku odpovědělo 78 osob nevím, tj 50,98% všech respondentů. Není možné, aby zákonný zástupce ukončil pracovní poměr nezletilého, si myslí 39 respondentů (tj. 25,49%) a pouze 36 osob (tj. 23,53%) odpovědělo správně, že zákonný zástupce může ukončit pracovní poměr nezletilého, který je mladší šestnácti let, ale pouze s přivolením soudu. Viz graf č. 6.

Tabulka č. 5- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na dotaz za může zákonný zástupce zrušit pracovní poměr mladistvého zaměstnance mladšího šestnácti let

Zrušení prac. poměru mladistvého zákonným zástupcem	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
ženy	23	34,33%	44	65,67%
muži	13	15,12%	73	84,88%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Na otázku zda může zákonný zástupce ukončit pracovní poměr mladistvého zaměstnance mladšího šestnácti let odpovědělo chybně 65,67% žen a 84,88% mužů, viz tabulka č. 5.

Tabulka č. 6- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na dotaz za může zákonný zástupce zrušit pracovní poměr mladistvého zaměstnance mladšího šestnácti let

Zrušení prac. poměru mladistvého zákonným zástupcem	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
základní	2	13,33%	13	86,67%
vyučen	1	8,33%	11	91,67%
vyučen s mat.	2	8,70%	21	91,30%
SŠ	10	22,73%	34	77,27%
VŠ	21	35,59%	38	64,41%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Nejméně správných odpovědí v rozdělení respondentů podle vzdělání se vyskytlo ve skupině vyučen (8,33%) a vyučen s maturitou (8,70%), viz tabulka č. 6.

Tabulka č. 7.- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na dotaz za může zákonný zástupce zrušit pracovní poměr mladistvého zaměstnance mladšího šestnácti let

Zrušení prac. poměru mladistvého zákonným zástupcem	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
student	6	27,27%	16	72,73%
zaměstnanec	14	22,95%	47	77,05%
podnikatel-zaměstnavatel	9	47,37%	10	52,63%
OSVČ	6	20,00%	24	80,00%
nezaměstnaný	1	4,76%	20	95,24%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Jak vyplývá z tabulek č. 6 a 7, na tuto otázku odpovídali chybně respondenti napříč statusy i svým vzděláním, např. ve skupině nezaměstnaný odpověděl správně na tuto otázku pouze jeden respondent, tj. 4,67%.

Tabulka č. 8- přehled odpovědí respondentů podle věku na dotaz zda může zákonný zástupce zrušit pracovní poměr mladistvého zaměstnance mladšího šestnácti let

Zrušení prac. poměru mladistvého zákonným zástupcem	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
18-25	8	67,86%	20	71,43%
25-35	7	22,58%	24	77,42%
35-45	7	24,14%	22	75,86%
45-55	5	15,63%	27	84,38%
55-více	9	27,27%	24	72,73%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Na otázku zda může zákonný zástupce zrušit pracovní poměr mladistvého zaměstnance mladšího šestnácti let odpovědělo právně ve skupině 45-55 let 5 respondentů (tj. 15,63%). Nejlépe na tuto otázku odpovídala skupina respondentů 18-25 a to 8 osob (tj. 67,86%), viz tabulka č. 8.

Graf č. 7: Zkušební doba



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/53066/>- vlastní výzkum

Zkušební doba je ustálený institut v pracovním právu a je i často používán v pracovněprávních vztazích. Je proto vidět, že respondenti mají o tomto institutu dostatek informací. Na otázku jakou nejdelší zkušební dobu může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem odpovědělo správně 88 (tj. 57,52%) osob, že 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucích pracovníků. 27 osob (tj. 17,65%) odpovědělo na tuto otázku nevím a 19 (tj. 12,42%) respondentů se domnívá, že lze sjednat zkušební dobu na 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru a 12 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. 19 respondentů (tj. 12,42%) odpovědělo, že

Ize sjednat zkušební dobu na 1 měsíc ode dne vzniku pracovního poměru a 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Viz graf č.7.

Tabulka č. 9- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku jakou nejdelší zkušební dobu může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem

Zkušební doba	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
ženy	45	67,16%	22	32,84%
muži	43	50,00%	43	50,00%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Ženy odpovídali z 67,16% správně na otázku jakou nejdelší zkušební dobu může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem.

Tabulka č. 10- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na otázku jakou nejdelší zkušební dobu může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem

Zkušební doba	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
základní	3	20,00%	12	80,00%
vyučen	4	33,33%	8	66,67%
vyučen s mat.	8	34,78%	15	65,22%
SŠ	27	61,36%	17	38,64%
VŠ	46	77,97%	13	22,03%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

V kategorii podle vzdělání se vyskytlo nejvíce správných odpovědí u skupiny osob s VŠ vzděláním a to 77,97%, viz tabulka č. 10.

Tabulka č. 11- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na otázku jakou nejdelší zkušební dobu může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem

Zkušební doba	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
student	16	72,73%	6	27,27%
zaměstnanec	37	60,66%	24	39,34%
podnikatel- zaměstnavatel	12	63,16%	7	36,84%
OSVČ	14	46,67%	16	53,33%
nezaměstnaný	9	42,86%	12	57,14%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Na otázku jakou nejdelší zkušební dobu může sjednat zaměstnavatel se zaměstnancem, odpovídalo více respondentů správně. Např. ve skupině studentů odpovědělo na tuto otázku správně 16 respondentů, tj. 72,73%, naproti tomu ve skupině respondentů, kteří uvedli jako svůj status nezaměstnaný správně odpovědělo 8 osob, tj. 42,86%, viz tabulka č. 11.

Tabulka č. 12- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku jakou nejdelší zkušební dobu může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem

Zkušební doba	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
18-25	17	60,71%	11	39,29%
25-35	20	64,52%	11	35,48%
35-45	9	31,03%	20	68,97%
45-55	19	59,38%	13	40,63%
55-více	23	69,70%	10	30,30%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Na otázku jakou nejdelší zkušební dobu může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem odpovědělo v kategorii 55-více let 69,70% respondentů a v kategorii 25-35 let 64,52% respondentů, viz tabulka č. 12. Nejméně správných odpovědí se vyskytlo ve věkové skupině 35-45 a to 31,03% respondentů.

Graf č. 8: Rodinný závod



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/53066/>- vlastní výzkum

Rodinný závod je novinka v NOZ, která se před rekonstrukcí soukromého práva v České republice nevyskytovala, je proto zřejmé proč většina respondentů vůbec nevěděla co to rodinný závod je a jak se zakládá. Celých 50,98% (tj. 78 osob) respondentů odpovědělo neví na otázku, co je to rodinný závod. 30 osob (tj.19,61%) odpovědělo, že rodinný závod je závod, ve kterém společně pracují manželé, nebo alespoň s jedním z manželů i jejich příbuzní až do druhého stupně, nebo osoby s manžely sešvagřené, a který je ve vlastnictví některé z těchto osob. 25 (tj.16,34%) respondentů odpovědělo správně, že rodinný závod, je závod ve kterém společně pracují manželé nebo alespoň s jedním z manželů i jejich příbuzní až do třetího stupně, nebo osoby s manžely sešvagřené až do

druhého stupně a který je ve vlastnictví některé z těchto osob. A za rodinný závod ve kterém společně pracují manželé, nebo alespoň s jedním z manželů i jejich příbuzní až do čtvrtého stupně, nebo osoby s manžely sešvagřené až do třetího stupně a který je ve vlastnictví některé z těchto osob považuje 20 respondentů (tj.13,07%). Viz graf č. 8.

Tabulka č. 13- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na otázku co je to rodinný závod

Rodinný závod	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
ženy	19	28,36%	48	71,64%
muži	6	6,98%	80	93,02%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Mužů odpovědělo správně na otázku co je to rodinný závod pouze 6 (tj. 6,98%).

Tabulka č. 14- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na otázku co je to rodinný závod

Rodinný závod	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
základní	0	0%	15	100%
vyučen	0	0%	12	100%
vyučen s mat.	1	4,35%	22	95,65%
SŠ	8	18,8%	36	81,82%
VŠ	16	27,12%	43	72,88%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Ze skupiny respondentů se základním vzděláním a se vzděláním vyučen dokonce na tuto otázku neodpověděl správně nikdo, viz tabulka č. 14.

Tabulka č. 15- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na otázku co je to rodinný závod

Rodinný závod	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
student	3	13,64%	19	86,36%
zaměstnanec	15	24,59%	46	75,41%
podnikatel- zaměstnavatel	4	21,05%	15	78,95%
OSVČ	3	10%	27	90,00%
nezaměstnaný	0	0%	21	100%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Nejvíce správných odpovědí na otázku co je to rodinný závod bylo zaznamenáno v kategorii zaměstnanců a to 15 respondentů ze 75, což je 24,59% správných odpovědí ve skupině zaměstnanců. Naproti tomu ve skupině nezaměstnaných se nevyskytla žádná správná odpověď.

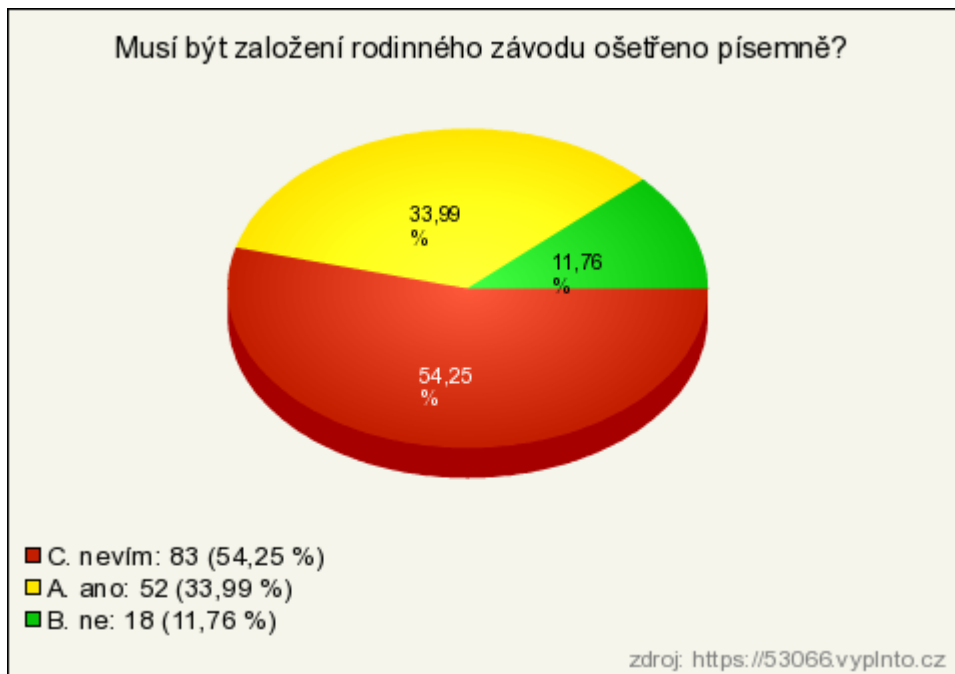
Tabulka č. 16- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku co je to rodinný závod

Rodinný závod	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
18-25	2	7,14%	26	92,86%
25-35	7	22,58%	24	77,42%
35-45	3	10,34%	26	89,66%
45-55	4	12,50%	28	87,50%
55-více	9	27,27%	24	72,73%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Nejvíce správných odpovědí se vyskytlo ve skupině osob 55 let a starší, a to 9, tj. 27,27%. Naopak nejméně správných odpovědí na otázku co je to rodinný závod v kategoriích podle věku, se vyskytlo ve skupině 18-25 a to 7,14%, tj. dva respondenti, viz tabulka č. 16.

Graf č. 9: Založení rodinného závodu



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/53066/>- vlastní výzkum

Podobná situace jako u předchozí otázky nastala u otázky, zda musí být založení rodinného závodu ošetřeno písemně. Většina respondentů odpověděla neví, nebo se domnívala, že je nutné založení rodinného závodu ošetřit písemně. 83 (tj. 54,25%) respondentů odpovědělo na otázku, zda musí být založení rodinného závodu ošetřeno písemně neví a 52 (tj. 33,99%) osob odpovědělo ano. Jen 18 (tj. 11,76%) respondentů vědělo, že založení rodinného závodu nemusí být ošetřeno písemně a vzniká fakticky.

Tabulka č. 17- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na otázku, zda musí být založení rodinného závodu ošetřeno písemně

Založení rodinného závodu	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
ženy	12	17,91%	55	82,09%
muži	6	6,98%	80	93,02%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Více chybných odpovědí na otázku zda musí být založení rodinného závodu poskytli muži a to 93,02%, viz tabulka č. 17.

Tabulka č. 18- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na otázku, zda musí být založení rodinného závodu ošetřeno písemně

Založení rodinného závodu	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
základní	2	13,33%	13	86,67%
vyučen	0	0%	12	100%
vyučen s mat.	1	4,35%	22	95,65%
SŠ	4	9,09%	40	90,91%
VŠ	11	18,64%	48	81,36%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Ve skupině vyučen neodpověděl nikdo správně na otázku zda je nutné založení rodinného závodu ošetřit písemně, viz tabulka č. 18.

Tabulka č. 19- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na otázku, zda musí být založení rodinného závodu ošetřeno písemně

Založení rodinného závodu	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
student	4	18,18%	18	81,82%
zaměstnanec	9	14,75%	52	85,25%
podnikatel-zaměstnavatel	4	21,05%	15	78,95%
OSVČ	0	0%	30	100%
nezaměstnaný	1	4,76%	20	95,24%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Ve skupině OSVČ se neobjevila žádná správná odpověď, jak je patrné z tabulky č. 19

Tabulka č. 20- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku, zda musí být založení rodinného závodu ošetřeno písemně

Založení rodinného závodu	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
18-25	4	14,29%	24	85,71%
25-35	6	19,35%	25	80,65%
35-45	2	6,90%	27	93,10%
45-55	2	6,25%	30	93,75%
55-více	4	12,12%	29	87,88%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Graf č. 10: Rozvázání pracovního poměru bez důvodu



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/53066/>- vlastní výzkum

Správně na otázku, zda může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr bez důvodu zodpovědělo 89 respondentů (tj. 58,17%) a 33 osob (tj. 21,57%) odpovědělo na tuto otázku nevím. 31 respondentů (tj. 20,26%) si myslí, že zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem bez důvodu.

Tabulka č. 21- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na otázku zda může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem bez udání důvodu

Rozvázání prac. poměru ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
ženy	47	70,15%	20	29,85%
muži	42	48,84%	44	51,16%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Více správných odpovědí na otázku, zda může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem bez udání důvodu poskytly ženy a to 70,15%, viz tabulka č. 21.

Tabulka č. 22-přehled odpovědí respondent podle dosaženého vzdělání na otázku zda může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem bez udání důvodu

Rozvázání prac. poměru ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
základní	3	20,00%	12	80,00%
vyučen	3	25,00%	9	75,00%
vyučen s mat.	7	30,43%	16	69,57%
SŠ	28	63,64%	16	36,36%
VŠ	45	76,27%	11	18,64%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

U otázky, zda může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, byl patrný vzestup správných odpovědí společně s dosaženou úrovní vzdělání, viz. tabulka č. 22. Nejvíce správných odpovědí poskytla skupina respondentů s VŠ a to 45 osob, tj 76,27%, viz tabulka č. 22.

Tabulka č. 23- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na otázku zda může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem bez udání důvodu

Rozvázání prac. poměru ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
student	15	68,18%	7	31,82%
zaměstnanec	40	65,57%	21	34,43%
podnikatel-zaměstnavatel	14	73,68%	5	26,32%
OSVČ	14	46,67%	16	53,33%
nezaměstnaný	6	28,57%	15	71,43%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Zaměstnanců odpovědělo správně 40, ale např. nezaměstnaných odpovědělo správně pouze 6 (tj. 28,57%), viz tabulka č. 23.

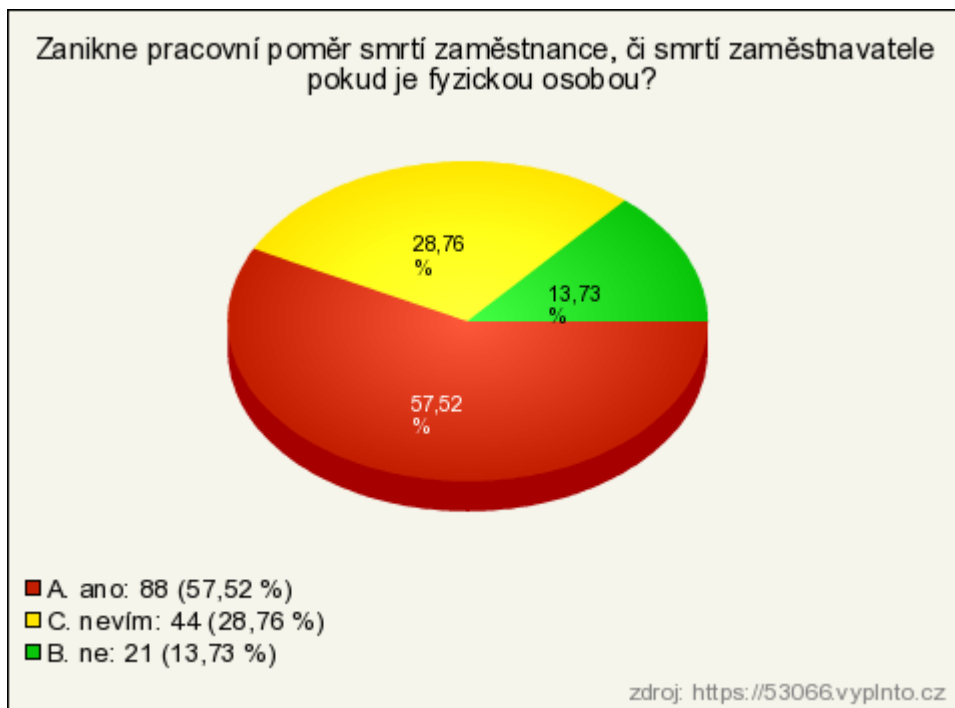
Tabulka č. 24- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku zda může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem bez udání důvodu

Rozvázání prac. poměru ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
18-25	17	60,71%	11	39,29%
25-35	16	51,61%	15	48,39%
35-45	14	48,28%	15	51,72%
45-55	19	59,38%	13	40,63%
55-více	23	69,70%	10	30,30%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Jak vyplývá z tabulky č. 24 bylo na otázku zda může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem bez udání důvodu více odpovědí správných než chybných. Pouze u kategorie 35-45 se vyskytlo více odpovědí špatných a to 15, tj. 52,72%, viz tabulka č. 24.

Graf č. 11: Zánik pracovního poměru smrtí zaměstnance a zaměstnavatele



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/53066/>- vlastní výzkum

Na dotaz, zda zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnance, či smrtí zaměstnavatele pokud jde o fyzickou osobu správně odpovědělo 88 osob (tj. 57,52%). 44 (tj. 28,76%) osob na tuto otázku odpovědělo nevím a 18 (tj. 11,76%) respondentů si myslí, že pracovní poměr nezanikne smrtí zaměstnance, či smrtí zaměstnavatele pokud jde o fyzickou osobu.

Tabulka č. 25- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na otázku zda zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnance či zaměstnavatele pokud se jedná o fyzickou osobu

Zánik pracovního poměru smrtí zaměstnance či zaměstnavatele	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
ženy	45	67,16%	22	32,84%
muži	43	50,00%	43	50,00%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Zda zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnance či zaměstnavatele pokud jde o fyzickou osobu odpovědělo správně více žen a to 67,16%, viz. tabulka č. 25.

Tabulka č. 26- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na otázku zda zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnance či zaměstnavatele pokud se jedná o fyzickou osobu

Zánik pracovního poměru smrtí zaměstnance či zaměstnavatele	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
základní	5	33,33%	10	66,67%
vyučen	3	25,00%	9	75,00%
vyučen s mat.	7	30,43%	16	69,57%
SŠ	28	63,64%	16	36,36%
VŠ	45	76,27%	14	23,73%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Nejvíce správných odpovědí u otázky zániku pracovního poměru smrtí zaměstnance či zaměstnavatele se vyskytlo u skupiny VŠ se 45 správnými odpověďmi (tj. 76,27%), viz. tabulka č. 26.

Tabulka č. 27- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na otázku zda zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnance, či zaměstnavatele pokud se jedná o fyzickou osobu

Zánik pracovního poměru smrtí zaměstnance či zaměstnavatele	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
student	15	68,18%	7	31,82%
zaměstnanec	43	70,49%	18	29,51%
podnikatel-zaměstnavatel	11	57,89%	8	42,11%
OSVČ	11	36,67%	19	63,33%
nezaměstnaný	8	38,10%	13	61,90%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Nejvíce správných odpovědí na otázku zda zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnance, či zaměstnavatele pokud se jedná o fyzickou osobu se vyskytlo ve skupině zaměstnanců a to 70,49% viz tabulka č. 27.

Tabulka č. 28- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku zda zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnance, či zaměstnavatele pokud se jedná o fyzickou osobu

Zánik pracovního poměru smrtí zaměstnance či zaměstnavatele	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
18-25	17	60,71%	11	39,29%
25-35	18	58,06%	13	41,94%
35-45	14	48,28%	15	51,72%
45-55	18	56,25%	14	43,75%
55-více	21	63,64%	12	36,36%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Nejlépe na dotaz zda zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnance či zaměstnavatele pokud jde o fyzickou osobu odpovídala skupina respondentů ve věkové kategorii 55-více a to v 68,64%, viz tabulka č. 28.

Graf č. 12: Dohoda o rozvázání pracovního poměru



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/53066/>- vlastní výzkum

Na otázku, zda musí být dohoda o rozvázání pracovního poměru písemná odpovědělo ano 103 osob (tj. 67,32%). Naproti tomu vyznačilo 18 osob (tj. 11,76%) odpověď ne. Nevím, na tuto otázku odpovědělo 32 respondentů (tj. 20,92%).

Tabulka č. 29- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na dotaz zda je nutné aby byla dohoda o rozvázání pracovního poměru písemná

Dohoda o rozvázání prac. poměru	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
ženy	51	76,12%	16	23,88%
muži	52	60,47%	34	39,53%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Žen odpovědělo 76,12% na otázku zda je nutné aby byla dohoda o rozvázání pracovního poměru písmená, viz tabulka č. 29.

Tabulka č. 30- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na dotaz zda je nutné aby byla dohoda o rozvázání pracovního poměru písemná

Dohoda o rozvázání prac. poměru	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
základní	4	26,67%	11	73,33%
vyučen	6	50,00%	6	50,00%
vyučen s mat.	10	43,48%	13	56,52%
SŠ	33	75,00%	11	25,00%
VŠ	50	84,75%	9	15,25%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Jak je z tabulky č. 15 patrné, nejméně správných odpovědí se vyskytlo v kategorii základní vzdělání a to 4, tj. 26,67%. Naopak nejvíce správných odpovědí bylo u skupiny VŠ, kde správně odpovědělo 50 osob, tj. 84,75%. Méně správných odpovědí se ukázalo ve skupině SŠ 33, tj. 75,00%, viz tabulka č. 30.

Tabulka č. 31-přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na dotaz zda je nutné aby byla dohoda o rozvázání pracovního poměru písemná

Dohoda o rozvázání prac. poměru	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
student	18	81,82%	4	18,18%
zaměstnanec	46	75,41%	15	24,59%
podnikatel-zaměstnavatel	13	68,42%	6	31,58%
OSVČ	16	53,33%	14	46,67%
nezaměstnaný	10	47,62%	11	52,38%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná, to vědělo nejvíce osob v kategorii zaměstnanci a to 46 respondentů, tj. 75,41%. Naopak nejméně respondentů, kteří odpověděli na tuto otázku správně bylo ve skupině nezaměstnaných a to 19 osob, tj. 47,62%, viz tabulka č. 31.

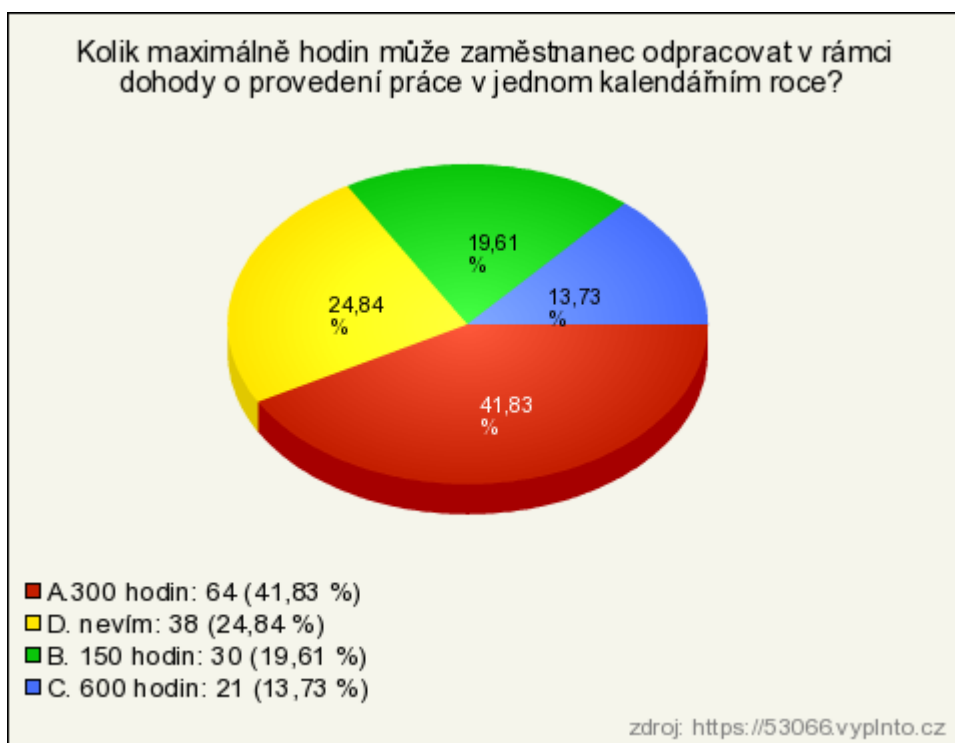
Tabulka č. 32- přehled odpovědí respondentů podle věku na dotaz zda je nutné aby byla dohoda o rozvázání pracovního poměru písemná

Dohoda o rozvázání prac. poměru	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
18-25	19	67,86%	9	32,14%
25-35	22	70,97%	9	29,03%
35-45	16	55,17%	13	44,83%
45-55	19	59,38%	13	40,63%
55-více	27	81,82%	6	18,18%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Z přehledu odpovědí respondentů podle věku na dotaz zda je nutné aby byla dohoda o rozvázání pracovního poměru písemná vyplynulo, že více než polovina respondentů z každé věkové skupiny odpověděla správně, např. u skupiny 55-více odpovědělo správně 82,82%.

Graf č. 13: Maximum odpracovaných hodin v rámci dohody o provedení práce



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/53066/>- vlastní výzkum

Dohoda o provedení práce se poměrně často využívá pro provedení konkrétního úkolu a za kalendářní rok může zaměstnanec odpracovat maximálně 300 hodin. Na otázku kolik hodin může odpracovat zaměstnanec v rámci dohody o provedení práce v jednom kalendářním roce odpovědělo 64 respondentů (tj. 41,83%) správně 300 hodin. 38 osob (tj. 24,84%) odpovědělo nevím a 30 osob (tj. 19,61%) si myslelo, že lze odpracovat maximálně 150 hodin v rámci dohody o provedení práce v jednom kalendářním roce. 21 respondentů (tj. 13,73%) odpovědělo, že lze maximálně odpracovat 600 hodin v rámci dohody o provedení práce v jednom kalendářním roce.

Tabulka č. 33- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na otázku kolik může zaměstnanec maximálně odpracovat v kalendářním roce v rámci dohody o provedení práce

Maximální počet odpracovaných hodin- v rámci dohody o provedení práce	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
ženy	36	53,73%	31	46,27%
muži	28	32,56%	58	67,44%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Žen odpovědělo správně 53,73%, naproti tomu mužů pouze 32,56%, viz. tabulka č. 33.

Tabulka č. 34- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na otázku kolik může zaměstnanec maximálně odpracovat v kalendářním roce v rámci dohody o provedení práce

Maximální počet odpracovaných hodin- v rámci dohody o provedení práce	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
základní	1	6,67%	14	93,33%
vyučen	3	25,00%	9	75,00%
vyučen s mat.	3	13,04%	20	86,96%
SŠ	16	36,36%	28	63,64%
VŠ	41	69,49%	18	30,51%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Na otázku kolik může zaměstnanec maximálně odpracovat v kalendářním roce v rámci dohody o provedení práce odpovídali nejlépe respondenti s VŠ vzděláním a to 69,49%, viz. tabulka č. 34.

Tabulka č. 35- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na otázku kolik může zaměstnanec maximálně odpracovat v kalendářním roce v rámci dohody o provedení práce

Maximální počet odpracovaných hodin- v rámci dohody o provedení práce	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
student	15	68,18%	7	31,82%
zaměstnanec	27	44,26%	34	55,74%
podnikatel- zaměstnavatel	9	47,37%	10	52,63%
OSVČ	10	33,33%	20	66,67%
nezaměstnaný	3	14,29%	18	85,71%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

V kategorii respondentů rozdělených podle zaměstnání nejlépe odpovídali studenti a to v 68,18%, viz tabulka č. 35. Naopak nejméně správných odpovědí se vyskytlo u skupiny nezaměstnaný (14,29%).

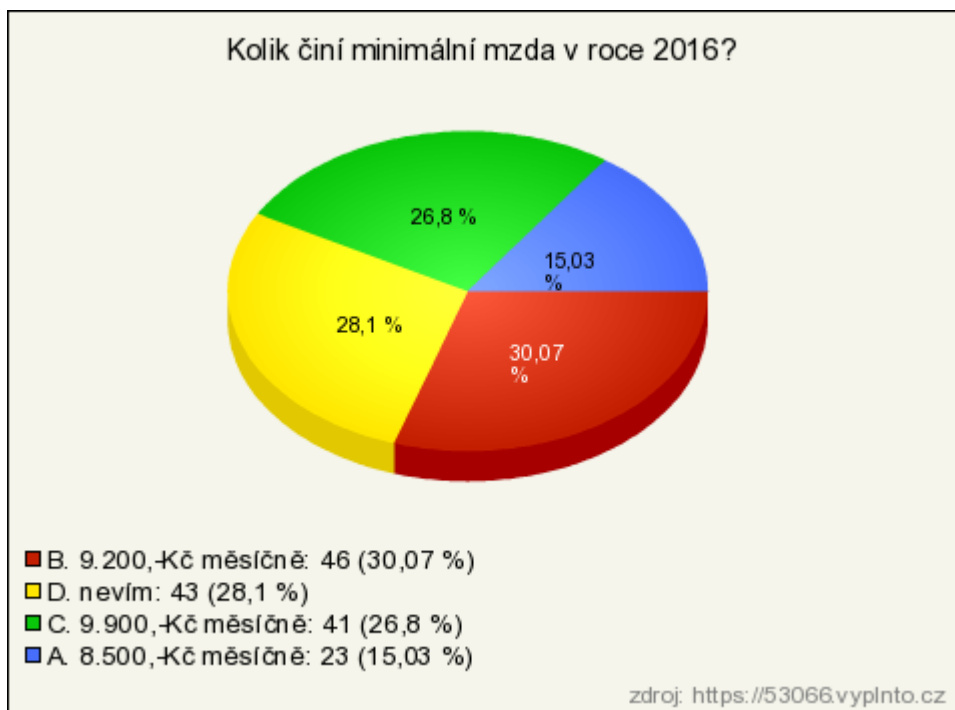
Tabulka č. 36- přehled odpovědí respondentů podle věku na otázku kolik může zaměstnanec maximálně odpracovat v kalendářním roce v rámci dohody o provedení práce

Maximální počet odpracovaných hodin- v rámci dohody o provedení práce	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
18-25	16	57,14%	12	42,86%
25-35	16	51,61%	15	48,39%
35-45	8	27,59%	21	72,41%
45-55	9	28,13%	23	71,88%
55-více	15	45,45%	18	54,55%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Na otázku kolik může zaměstnanec maximálně odpracovat v kalendářním roce v rámci dohody o provedení práce odpovědělo 72,41% respondentů ze skupiny 35-45 špatně a ze skupiny 45-55 odpovědělo špatně na tuto otázku 71,88%.

Graf č. 14: Minimální mzda v roce 2016



Zdroj: <https://www.vyplnto.cz/databaze-dotazniku/53066/>- vlastní výzkum

Poslední znalostní otázka dotazníku se týkala minimální mzdy v České republice, protože od 1.1.2016 se minimální mzda zvýšila z 9.200,-Kč měsíčně na 9.900,-Kč měsíčně. Kolik činí minimální mzda v roce 2016 vědělo 41 respondentů (tj. 26,8%). 46 osob (tj. 30,07%) odpovědělo, že minimální mzda je v roce 9.200,-Kč a 23 osob (tj. 15,03%) se domnívalo, že tato částka činí 8.500,-Kč měsíčně. A 43 respondentů (tj. 28,1%) odpovědělo na tuto otázku nevím.

Tabulka č. 37- přehled odpovědí respondentů podle pohlaví na dotaz kolik činí minimální mzda v roce 2016

Minimální mzda v roce 2016	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
ženy	19	28,36%	48	71,64%
muži	22	25,58%	64	74,42%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Více žen a to 28,36% vědělo kolik činí minimální mzda v ČR v roce 2016.

Tabulka č. 38- přehled odpovědí respondentů podle dosaženého vzdělání na dotaz kolik činí minimální mzda v roce 2016

Minimální mzda v roce 2016	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
základní	3	20,00%	12	80,00%
vyučen	1	8,33%	11	91,67%
vyučen s mat.	2	8,70%	21	91,30%
SŠ	17	38,64%	27	63,64%
VŠ	18	30,51%	41	69,49%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Nejvíce respondentů odpovídalo správně na otázku kolik činí minimální mzda v ČR v roce 2016 ve skupině respondentů se základním vzděláním.

Tabulka č. 39- přehled odpovědí respondentů podle současného statusu na dotaz kolik činí minimální mzda v roce 2016

Minimální mzda v roce 2016	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
student	3	13,64%	19	86,36%
zaměstnanec	22	36,07%	39	63,93%
podnikatel- zaměstnavatel	6	31,58%	13	68,42%
OSVČ	8	26,67%	22	73,33%
nezaměstnaný	2	9,52%	19	90,48%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Na základě získaných dat je patrné, že některé skupiny nejsou obeznámeny se zvýšením minimální mzdy, jako například kategorie nezaměstnaných, kde správně odpověděli pouze dva respondenti tj. 9,52% viz tabulka č. 39.

Tabulka č. 40- přehled odpovědí respondentů podle věku na dotaz kolik činí minimální mzda v roce 2016

Minimální mzda v roce 2016	Správná odpověď		Chybná odpověď / nevím	
	počet	%	počet	%
18-25	6	21,43%	22	78,57%
25-35	6	19,35%	25	80,65%
35-45	8	27,59%	21	72,41%
45-55	7	21,88%	25	78,13%
55-více	14	42,42%	19	57,58%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výzkumu

Nejvíce správných odpovědí na otázku kolik činí minimální mzda v ČR od 1.1.2016 odpovídali starší 55 let a to 42,42%, viz. tabulka č. 40.

4.2. Rozhovor

Jako další prvek analýzy znalostí pracovněprávních vztahů zvolila autorka práce rozhovor s jednatelem společnosti s ručením omezeným. Tato společnost se zabývá službami, technickým poradenstvím a má deset zaměstnanců. Jednatel této společnosti podniká již patnáct let, je tedy u něj předpoklad, že zná jak předchozí právní úpravu pracovněprávních vztahů, tak i právní úpravu po rekodifikaci soukromého práva. Podnikatel musí sledovat veškeré novely týkající se daňového řádu, finančního práva, speciálních právních předpisů týkajících se jeho předmětu podnikatelské činnosti, tak i pochopitelně pracovního práva pokud zaměstnává zaměstnance. Pro podnikatele je poměrně obtížné se zorientovat ve všech právních předpisech, které se jich týkají i s ohledem na to, jak často se v České republice právní předpisy mění a novelizují.

Rozhovor byl složen z devíti otevřených otázek a směřoval ke zjištění úrovně znalosti pracovněprávních vztahů u konkrétního podnikatelského subjektu a dále také jeho názor na pracovněprávní vztahy po rekodifikaci soukromého práva.

Co se týče názoru na pracovněprávní vztahy po rekodifikaci soukromého práva uvedl dotazovaný, že ještě není plně obeznámen s novým občanským zákoníkem (zákon č. 89/2012 Sb.) a problémy, které nastávají v souvislosti s pracovněprávními vztahy konzultuje s rodinými příslušníky, kteří mají vysokoškolské vzdělání v oblasti práva. Na otázku jakým způsobem získává znalosti o pracovním právu odpověděl dotazovaný, že např. školením, případně samostudiem. Zaměstnavatel dále uvedl, že podporuje zvyšování minimální mzdy a že zaměstnává zaměstnance jak na hlavní pracovní poměr, tak i některé osoby na dohodu o provedení práce. A to z toho důvodu, aby se lépe zvládal objem práce a aby zákazník byl rychle uspokojen. Zaměstnavatel dále uvedl, že dohody o provedení práce využívá proto, že mu velmi záleží na pověsti firmy a rychlosti obsloužení zákazníků. Chce aby zákazník dostal služby včas a práce byla kvalitně odvedena.

Poslední otázka rozhovoru směřovala na názor co si zaměstnavatel myslí o informovanosti zaměstnanců. Zaměstnavatel uvedl, že stupeň informovanosti záleží na každém jednotlivém zaměstnanci, a že jejich informovanost se také liší u každého z nich. Zaměstnanci si musí udržovat nové znalosti v technické oblasti a nezbyvají jim již kapacity na vzdělávání v oblasti pracovněprávních vztazů. Zaměstnavatel uvedl, že se však sám snaží své zaměstnance na nejdůležitější změny upozornit, a to i prostřednictvím svého právního poradce.

Z rozhovoru vyplynulo, že zaměstnavatel se snaží sám zorientovat v pracovněprávních předpisech i v jejich novelách, ale z časových i kapacitních důvodů to není snadné. Problémem jsou zejména časté novelizace již zaběhnutých a fungujících zákonů. Zaměstnavatelé se tedy musí snažit zvyšovat právní povědomí u svých zaměstnanců, ať už školením či vydáváním vnitřních předpisů reagujících na novely v oblasti pracovního práva.

4.3. Zhodnocení praktické části

Na základě provedené analýzy a vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření lze konstatovat že respondenti, kteří odpovídali nemají dostatečné znalosti pracovněprávních vztahů, zejména co se týče změn, které nastaly po rekodifikaci soukromého práva.

Celkem bylo v dotazníku 10 znalostních otázek z toho 4 otázky se týkaly změn, které nastaly po rekodifikaci soukromého práva. Na většinu otázek byla převažující špatná odpověď, nebo odpověď nevím. U otázek, které nebyly zaměřeny přímo na novinky související s rekodifikací soukromého práva, např. nejdelší zkušební doba rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bez udání důvodu, se vyskytly správně odpovědi v kategoriích VŠ a SŠ častěji než u kategoriích ostatních. Na otázku o délce zkušební doby odpovídala v cca 60% správně i skupina zaměstnanců a zaměstnavatelů. U těchto dvou kategorií jde o logickou věc, kdy zaměstnavatelé a zaměstnanci se se zkušební dobou setkávají nejčastěji.

U otázky poslední která se týkala výše minimální mzdy, jež byla nově zvýšena na 9.900,-Kč měsíčně od ledna letošního roku, tj. 1.1.2016, odpovídalo chybně nebo nevím více než polovina respondentů.

Je tedy zřejmé, že ačkoliv tyto instituty (např. rodinný závod) jsou v českém právním řádu již dva roky, většina respondentů nebyla schopna se zorientovat v této problematice a správně odpovědět na tyto otázky. V případě rodinného závodu většina respondentů vůbec nevěděla co to rodinný závod je a jak vzniká. Ačkoliv tedy byla legisvakční lhůta (lhůta mezi platností a účinností zákona) u přijetí nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.) poměrně dlouhá, téměř dva roky, veřejnost stejně není dostatečně informovaná o nových institutech a změnách. Pracovněprávní vztahy se týkají většiny občanů, ale jak vyplynulo z výše uvedené analýzy jejich informovanost a znalosti jsou nedostatečné.

Zákonodárce by se měl jistě zamyslet nad informovaností, pokud se týká pracovněprávních vztahů, více dbát na veřejnou diskuzi včetně intenzivního využití sdělovacích prostředků pro zvýšení právního vědomí občanů.

4.4. Zhodnocení předpokladů

Dále lze prostřednictvím uskutečněné ankety posoudit stanovené předpoklady této práce a vyhodnotit je z hlediska jejich potvrzení nebo vyvrácení.

Předpoklad: 1, Úroveň znalostí respondentů o pracovněprávních vztazích po rekodifikaci soukromého práva je nedostatečná, neboť je předpoklad, že většina dotazovaných zodpoví chybně, případně nevím, u tří a více znalostních otázek dotazníku.

Více jak polovina respondentů odpověděla chybně případně nevím na otázky:

Na otázku č. 5 „Kdy může mladistvý změštanec uzavřít pracovněprávní vztah?“ odpovědělo chybně nebo nevím 105 osob z celkových 153, což je 68,63%.

Na otázku č. 6- „Kdy může mladistvý zaměstnanec uzavřít pracovněprávní vztah?“ odpovědělo chybně nebo nevím 117 respondentů z celkových 153, což je 76,74%.

Na otázku č. 7- „Jakou nejdelší zkušební dobu může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem?“ odpovědělo chybně nebo nevím 65 osob z celkových 153, což je 42,48%.

Na otázku č. 8- „co je to rodinný závod?“ zodpovědělo chybně, nebo nevím celkem 123 osob z celkových 153, což je 80,39%.

Na otázku č. 9.- „Je nutné ošetřit založení rodinného závodu písemně?“ - odpovědělo chybně, nebo nevím 135, tj. 88,24%.

Na otázku č. 10- „Může zaměstnavatel rozvázat prac. poměr se zaměstnancem bez udání důvodu?“ odpovědělo chybně, nebo nevím 64 osob, tj. 41,83%

Na otázku č. 11- „Zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnance, či smrtí zaměstnavatele pokud jde o fyzickou osobu?“ odpovědělo chybně, nebo nevím 42,48%.

Na otázku č.12- „Dohoda o rozvázání pracovního poměru?“ odpovědělo chybně, nebo nevím 50 respondentů, tj. 32,68 %.

Na otázku č. 13- „Maximum odpracovaných hodin v rámci dohody o provedení práce?“ odpovědělo chybně, nebo nevím 89 respondentů, tj. 58,17%

Na otázku č. 14- „Kolik činí minimální mzda v roce 201?“ odpovědělo chybně nebo nevím 112 respondentů, tj. 73,20%.

Z výše uvedeného vyplývá, že více než polovina respondentů odpověděla chybně na šest znalostních otázek z celkových deseti.

Tento předpoklad je tedy potvrzen.

Předpoklad: 2, Více než polovina respondentů na otázku co je to rodinný závod odpoví nevím, nebo tuto otázku zodpoví chybně.

Na tuto otázku odpovědělo možností nevím 78 respondentů (tj 50,98%) a chybně odpovědělo 50 respondentů (tj. 32,60%). Dohromady tedy nevědělo, nebo odpovědělo chybně na otázku co je to rodinný závod 128 osob (tj. 83,58%).

Tento předpoklad je tedy potvrzen.

Předpoklad: 3, Více než 50% respondentů ze skupiny podnikatel-zaměstnavatel odpoví na více než pět znalostních otázek správně.

Více než 50% správných odpovědí u kategorii podnikatel-zaměstnavatel se vyskytlo pouze u pěti otázek z celkových deseti znalostních dotazů.

Více než 50% správných odpovědí ve skupině podnikatelé-zaměstnavatelé se vyskytlo u otázek:

Na otázku č.6, „Od kolika let může nezletilý zaměstnanec uzavřít pracovněprávní vztah?“ - odpovědělo správně 52,63% ze skupiny respondent podnikatel-zaměstnavatel.

Na otázku č. 7- „Jakou nejdelší zkušební dobu může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem?“ odpovědělo správně 63,78% respondentů ve skupině podnikatel-zaměstnavatel.

Na otázku č. 10- „, Může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se svým zaměstnancem bez udání důvodu?“ odpovědělo 73,68% respondentů ve skupině podnikatel-zaměstnavatel správně.

Na otázku č. 11- „Zda zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnance, či smrtí zaměstnavatele pokud je fyzickou osobou?“ odpovědělo správně 57,89% ve skupině podnikatel-zaměstnavatel.

Na otázku č. 12- „Musí být dohoda o rozvázání pracovního poměru písemná?“ odpovědělo správně 68,42% ze skupiny podnikatel-zaměstnavatel.

Na ostatní znalostní otázky odpověděli respondenti ze skupiny podnikatel-zaměstnavatel správně méně než v 50% případech.

Tento předpoklad tedy nelze potvrdit.

Předpoklad: 4, Většina respondentů neví, zda může zákonný zástupce ukončit pracovní poměr nezletilého zaměstnance mladšího šestnácti let.

Na tuto otázku odpovědělo neví 78 respondentů (tj. 50,98%) a 39 osob (tj. 25,49%) odpovědělo, že není možné aby zákonný zástupce ukončil pracovní poměr nezletilého. Dohromady tedy nevědělo odpověď na tuto otázku 117 respondentů (tj. 76,47%).

Tento předpoklad je tedy potvrzen.

5. Závěr

Práce hodnotí dopad rekodifikace soukromého práva na pracovněprávní vztahy a zjišťuje úroveň znalostí pracovněprávních vztahů dotazovaných respondentů a to zejména v souvislosti s rekodifikací soukromého práva v České republice.

Zhodnocení dopadu rekodifikace soukromého práva na pracovněprávní vztahy je obsahem teoretické části, která vymezuje a popisuje nejdůležitější změny v oblasti pracovněprávních vztahů v kontextu rekodifikace soukromého práva.

Teoretická část práce poskytuje náhled na pracovněprávní vztahy po rekodifikaci soukromého práva z roku 2014 a řeší základní změny, které po tomto roce nastaly. Zabývá se tedy vztahem nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.) a zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), definicí pracovněprávních vztahů a základními zásadami pracovněprávních vztahů. V další části se věnuje pracovnímu poměru, jeho vzniku a zániku a dále také subjekty pracovněprávních vztahů, tj. zaměstnanec a zaměstnavatel, u kterých došlo po rekodifikaci soukromého práva k určitým změnám, zejména co se týká právního jednání, svéprávnosti a právní osobnosti. Změny také nastaly u zaměstnavatele pokud se jedná o právnickou osobu. Právnické osoby nově upravuje občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.) a dále také zákon o obchodních korporacích (zákon č. 90/2012 Sb.). Dále se teoretická část zabývá dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. A jako poslední část teoretických východisek je zařazen nový institut rodinného závodu, který je obsažen v novém občanském zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.).

K naplnění cíle praktické části práce, byl proveden výzkum v podobě ankety mezi veřejností a standardizovaný rozhovor se zaměstnavatelem.

Anketa mezi veřejností byla složena ze čtrnácti otázek, z nichž čtyři otázky se týkaly respondentů (věk, pohlaví atd.) a dalších deset otázek bylo znalostních. Znalostní otázky se týkaly jak nové právní úpravy (např. rodinný závod), tak i stávajících institutů pracovního práva (např. zkušební doba). Anketou mezi občany byly zhodnoceny stanovené předpoklady.

Na základě analýzy získaných dat je možné konstatovat, že informovanost české veřejnosti v oblasti pracovního práva není dostačující. Nejvíce patrná je neznalost nové

právní úpravy např. rodinný závod, i když by mohl být tento institut využíván mnoha občany, kteří podnikají s pomocí své rodiny.

Jak je patrné z provedeného rozhovoru, mělo by být v zájmu zaměstnavatele neustále zvyšovat své znalosti v oblasti pracovního práva a věnovat pozornost zvýšení právního vědomí v této oblasti také u svých zaměstnanců. Ke vzdělávání zaměstnanců může zaměstnavatel využít také e-learningové produkty a služby. Tento způsob vzdělávání je pro zaměstnavatele jednoduchý, levný a časově nenáročný. Může si svůj e-learningový program sestavit se zaměřením na své zaměstnance a management dané společnosti. Druhou možností je zajistit pro sebe i své zaměstnance školení od svého právního poradce.

Jako třetí a nejlevnější možností lze zaměstnavateli navrhnout častější využití vnitřních předpisů, které jsou pro zaměstnance závazné. Může do nich ve větší míře zařadit právě informace o pracovněprávních vztazích a jejich praktické využití na konkrétním pracovišti.

Všechny možnosti vyžadují finanční investice, ale i investice časové. Pro zaměstnavatele to však může být velmi přínosné, protože vyšší vzdělanost u zaměstnanců v oblasti pracovního práva mu zajistí méně nedorozumění a případně i méně ztrát v oblasti náhrady škody či BOZP (bezpečnost a ochrana zdraví při práci). Zaměstnanci by měli znát jak své povinnosti, tak svá práva v pracovněprávní oblasti. Také zaměstnavatel by měl znát svá práva a povinnosti, které má vůči zaměstnancům a dalším subjektům.

Pracovní právo je jedno z odvětví práva, které se týká ekonomicky aktivního obyvatelstva. Změny, které nastaly v právním řádu České republiky po rekodifikaci soukromého práva jsou rozsáhlé a významné a bude jistě trvat několik let, než se s nimi veřejnost ztotožní a začne je plně využívat. Proto by zaměstnavatelé měli věnovat zvýšenou pozornost vzdělávání svých zaměstnanců v této oblasti a více využívat výše zmíněné formy vzdělávání.

6. Resumé

Thesis labor relations in the context of the new Civil Code is divided into two parts.

The first section describes the most important changes that occurred after the recodification of private law. The theoretical part contains: the relationship of the Civil Code and Labour Code, definition of labor relations and basic principles of labor law. The next section deals with employment relationship, it's creation and destruction, and also subjects of labor relations (the employee and the employer). Changes occurred in the legal proceedings, legal capacity and legal personality. The theoretical part also deals with contracts for work outside employment and the new institution of the family race.

Practical part contains an analysis of the research which was conducted through a questionnaire and standardized interview. Questionnaire was composed of fourteen questions of which four questions concerned respondents and ten questions were knowledge. Knowledge questions related to new legislation and existing labor law institut. Questions were evaluated and processed into clear tables and graphs.

The analyzes showed that the public awareness in the field of labor law is deficient. Ignorance is the biggest in the area of new institutes of labor law, such as family business. It would therefore be more employers to educate their employees such as training, e-learning or internal regulations.

7. Seznam literatury

BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 227s. ISBN 978-80-7380-443-5

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0

BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8

GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D., Základy pracovního práva. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303s. ISBN 978-80-7380-243-1

HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 978-80-7263-857-4

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2014. ISBN 978-80-7380-507-4

KOTTNAUER, Antonín. Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace. Vyd. 1. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3

BOROVEC, David. Zaměstnávání studentů z pracovněprávního pohledu. Práce a mzda. 9-2013., článek

Tereza Kyselová: Rodinný závod - další z noviek v novém občanském zákoníku, [Ad Notam 1/2013, s. 9]

Právní předpisy:

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích a družstvech

Zákon č. 304/2013 Sb., zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob

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

Zákon 303/2013Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva

Zákon č. 451/1991 Sb, kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky

Zákon č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností

Zákon č. 85/1996 Sb, o advokacii

Zákon č. 358/1992 Sb, o notářích a jejich činnosti

Pracovní verze návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Internetové zdroje:

www.epravo.cz

<http://obcanskyzakonik.justice.cz>

<http://www.law.muni.cz>

<http://www.danarionline.cz>

8. Přílohy

Dotazník- Pro diplomovou práci na téma „Pracovněprávní vztahy v kontextu nového občanského zákoníku (zákon 89/2012 Sb.)“

Dotazník:

1, Jaké je Vaše pohlaví?

A, muž

B, žena

2, Jaký je Váš věk?

A, 18-25

B, 25-35

C, 35-45

D, 44-55

E, 55-více

3, Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

A, základní

B, vyučen

C, vyučen s maturitou

D, SŠ

E, VŠ

4, Jaký je Váš současný statut?

- A, student
- B, zaměstnanec
- C, podnikatel – zaměstnavatel
- D, OSVČ
- E, nezaměstnaný

5, Od jakého věku může zaměstnavatel s mladistvým uzavřít pracovněprávní vztah?

- A, nezletilý se může zavázat k výkonu závislé práce, pokud dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku
- B, nezletilý se může zavázat k výkonu závislé práce, pokud dovršil šestnáct let a ukončil povinnou školní docházku
- C, nezletilý se může zavázat k výkonu závislé práce, pokud dovršil patnáct let
- D, nevím

6, Může zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl 16-ti let věku ukončit pracovní poměr nezletilého?

- A, ano, ale pouze s přivolením soudu
- B, ne, není možné aby zákonný zástupce ukončil pracovní poměr nezletilého
- C, nevím

7, Jakou nejdelší zkušební dobu může zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem?

- A, 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru a 12 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance
- B, 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.
- C, 1 měsíc ode dne vzniku pracovního poměru a 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.
- D, nevím

8, Co je to rodinný závod?

A, Za rodinný se považuje závod , ve kterém společně pracují manželé, nebo alespoň s jedním z manželů i jejich příbuzní až do třetího stupně nebo osoby s manžely sešvagřené až do druhého stupně a který je ve vlastnictví některé z těchto osob.

B, Za rodinný se považuje závod , ve kterém společně pracují manželé, nebo alespoň s jedním z manželů i jejich příbuzní až do druhého stupně, nebo osoby s manžely sešvagřené a který je ve vlastnictví některé z těchto osob.

C, Za rodinný se považuje závod , ve kterém společně pracují manželé, nebo alespoň s jedním z manželů i jejich příbuzní až do čtvrtého stupně nebo osoby s manžely sešvagřené až do třetího stupně a který je ve vlastnictví některé z těchto osob.

D, nevím

9, Musí být založení rodinného závodu ošetřeno písemně?

A, ano

B, ne

C, nevím

10, Může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se svým zaměstnancem bez důvodu?

A, Ano, může kdykoliv

B, Ne, nemůže rozvázat pracovní poměr bez důvodu

C, nevím

11, Zanikne pracovní poměr smrtí zaměstnance, či smrtí zaměstnavatele pokud je fyzickou osobou?

A, ano

B, ne

C, nevím

12, Musí být dohoda o rozvázání pracovního poměru písemná?

A, ano

B, ne

C, nevím

13, Kolik maximálně hodin může zaměstnanec odpracovat v rámci dohody o provedení práce v jednom kalendářním roce?

A, 300 hodin

B, 150 hodin

C, 600 hodin

D, nevím

14, Kolik činí minimální mzda v roce 2016?

- A, 8.500,-Kč měsíčně
- B, 9.200,-Kč měsíčně
- C, 9.900,-Kč měsíčně
- D, nevím

Rozhovor

Rozhovor byl veden s jednatelem společnosti s ručením omezeným, která působí v Plzeňském kraji.

- 1, Kolik má Váš závod zaměstnanců?
- 2, Kolik let již podnikáte?
- 3, V jakém odvětví podnikáte?
- 4, Jaký je Váš názor na pracovněprávní vztahy po rekodifikaci soukromého práva v roce 2014?
- 5, Jakým způsobem získáváte znalosti o pracovním právu? Např. školení, samostudium.
- 6, Jaký je Váš názor na minimální mzdu? Potažmo na její zvýšení v roce 2016?
- 7, Zaměstnáváte zaměstnance pouze na hlavní pracovní poměr nebo i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr?
- 8, Proč zaměstnáváte pracovníky i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr?
- 9, Myslíte si že informovanost o pracovněprávních vztazích u Vašich zaměstnanců je dostatečná?