

Právnická fakulta Masarykovy univerzity

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Diplomová práce

PRACOVNÍ SMLOUVA

Eva Jurmanová

2008/2009

Čestné prohlášení:

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Pracovní smlouva zpracovala sama a uvedla jsem všechny použité prameny.“

V Tišnově, dne 25.3. 2009

.....

Na tomto místě je vloženo zadání diplomové práce

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce JUDr. Ireně Píchové, Dr. za cenné rady a připomínky, které jsem ve své práci využila a které mi pomohly v lepším pochopení dané problematiky.

1. Obsah

1. Obsah.....	4
2. Úvod.....	6
3. Obecná charakteristika pracovního práva	9
3.1. Pojem a předmět pracovního práva.....	9
3.2. Funkce pracovního práva	10
3.3. Prameny pracovního práva.....	11
3.4. Vztah pracovního práva k jiným právním odvětvím.....	13
3.5. Pracovněprávní vztahy	14
3.6. Zásada smluvní svobody	16
4. Pracovní smlouva	20
4.1. Pojem a funkce pracovní smlouvy	20
4.2. Pracovní poměr	22
4.2.1. Základní charakteristické rysy pracovního poměru	23
4.2.2. Pojmové znaky pracovního poměru.....	25
4.3. Vztah pracovní smlouvy a pracovního poměru	26
4.4. Subjekty pracovní smlouvy.....	27
4.4.1. Pracovněprávní subjektivita	27
4.4.2. Pracovněprávní subjektivita zaměstnance.....	28
4.4.3. Pracovněprávní subjektivita zaměstnavatele.....	30
4.4.4. Zastoupení	34
4.5. Proces uzavírání pracovní smlouvy	34
4.5.1. Předsmluvní vztahy	34
4.5.2. Uzavření pracovní smlouvy	37
4.6. Forma pracovní smlouvy	39
4.7. Obsah pracovní smlouvy.....	41
4.7.1. Zákonné náležitosti pracovní smlouvy.....	41
4.7.2. Smluvní náležitosti pracovní smlouvy	48
4.8. Změny pracovní smlouvy.....	60
4.8.1. Změny subjektu pracovní smlouvy	61
4.8.2. Změny obsahu pracovní smlouvy	62
4.9. Zánik pracovní smlouvy.....	63
5. Závěr	67

6. Resume	71
7. Použitá literatura	73
7.1. Monografie, učebnice.....	73
7.2. Články	74
7.3. Judikatura	75
7.4. Právní předpisy	76
7.5. Ostatní zdroje	77

2. Úvod

Tato diplomová práce je věnována, jak ostatně napovídá její název, problematice pracovní smlouvy, jako nejčastější a nejtypičtější právní skutečnosti, která zakládá pracovní poměr.

Zaměstnanec uzavírá pracovní smlouvu (vstupuje do pracovního poměru) především proto, že za vykonanou práci získává mzdu nebo plat, což je důležité pro zajištění obživy a pro uspokojování potřeb zaměstnance a jeho rodiny. Zaměstnavatel potom uzavírá pracovní smlouvu především proto, aby zajistil chod a rozvoj své podnikatelské činnosti nebo svého podniku a díky tomu dosáhl zisku.

Pracovní smlouva je nejčastějším smluvním typem pracovního práva. Pracovní právo je právním odvětvím, které se velmi dotýká každého z nás, protože dříve či později každý z nás vstoupí do pracovního poměru, ať již na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele. Jedná se tedy o velmi významné právní odvětví, které má být dostupné a srozumitelné nejen odborné, ale i laické veřejnosti.

Pracovní právo je upraveno řadou právních předpisů, z nichž nejdůležitější je zákoník práce. Až do konce roku 2006 se pracovněprávní vztahy v České republice řídily zákoníkem práce z roku 1965 (Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů). Tento zákoník práce však vznikl za zcela jiných společenskoekonomických podmínek, než které existují nyní. Proto bylo třeba vytvořit nový zákoník práce, který by reflektoval společenské a ekonomické změny v naší zemi.

Práce na přípravě nového pracovněprávního kodexu byly zahájeny již na počátku 90. let minulého století, ale nový zákoník práce se podařilo schválit až v roce 2006.

Samotnému přijetí nového zákoníku práce předcházela rozsáhlá diskuze odborné veřejnosti. Důležitou otázkou bylo, jak liberalizovat pracovněprávní vztahy a zároveň zachovat dosaženou úroveň ochrany zaměstnance.

Nový zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) byl nakonec dne 23.5.2006 přijat, a to i přes zamítavé stanovisko Senátu a prezidenta republiky. Zákoník práce byl také přijat proti vůli opozice, bez konsenzu mezi vládní koalicí a nebyla zde ani shoda mezi sociálními partnery, tj. zaměstnanci a zaměstnavateli, resp. jejich zástupci. Tato situace nebyla pro nově schválený zákoník práce zrovna příznivá, proto byl také hned záhy napaden u Ústavního soudu České

republiky a rovněž se od samého počátku jeho platnosti ukazovala potřeba jeho novelizace.

Právě přijetí nového zákoníku práce, který nabyt účinnosti dne 1.1.2007, bylo zcela nepochybně důležitým krokem pro celé pracovní právo, a tím samozřejmě i pro pracovní smlouvu.

Nový zákoník práce přinesl především tyto významné změny:

➤ Nový zákoník práce je právní úpravou samostatnou a komplexní. V novém zákoníku práce je tak obsažena právní úprava, která byla dříve (tj. do 31.12.2006) obsažena v samostatných právních předpisech (např. v zákoně o mzdě,¹ ...).

➤ Nový zákoník práce vychází (na rozdíl od předchozí právní úpravy) z ústavní zásady „co není zakázáno, je dovoleno.“ Podle ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce mohou být práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích upravena odchylně od zákoníku práce, jestliže to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.

➤ Nový zákoník práce vymezil vztah zákoníku práce a občanského zákoníku. Byly zvažovány dva možné přístupy, a to princip delegace a princip subsidiarity. Nakonec byl zvolen princip delegace, tzn. že se občanský zákoník použije pouze v těch případech, kdy to zákoník práce výslovně stanovuje (odkazuje na občanský zákoník). Princip delegace byl ale nálezem Ústavního soudu² nahrazen principem subsidiarity, což znamená, že se občanský zákoník na pracovněprávní vztahy použije tehdy, jestliže speciální právní úprava obsažená v zákoníku práce příslušnou věc neřeší. Ustanovení zákoníku práce mají tedy přednost před ustanoveními občanského zákoníku. Pokud ale neobsahují řešení určité situace, použije se obecná občanskoprávní úprava.

➤ Nový zákoník práce vymezil pojem závislá práce. Zákoník práce upravuje dle ustanovení § 1 písm. a) právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a tyto vztahy označuje jako vztahy pracovněprávní. Předmětem pracovněprávních vztahů je tedy výkon závislé práce. Závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výlučně osobně zaměstnancem pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Závislou

¹ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů

² Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

práci se rozumí také případy, kdy agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti.³ V návaznosti na definování závislé práce je v ustanovení v § 3 zákoníku práce uvedeno, že závislá práce může být vykonávána výhradně v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, není-li upravena zvláštními právními předpisy (např. služebním zákonem⁴).

Nový zákoník práce přinesl mnoho významných změn. Vybrala jsem však pouze ty, které považuji vzhledem k problematice této diplomové práce za nejpodstatnější.

Cílem mé diplomové práce je popsat současný stav právní úpravy pracovní smlouvy jako nejtypičtější právní skutečnosti, která zakládá pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Upozorním na některá problematická ustanovení zákoníku práce a na některé problémy, ke kterým v praxi dochází především v souvislosti s nabytím účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

V této práci se budu nejdříve věnovat obecné charakteristice pracovního práva, vymezím pojem „pracovněprávní vztahy“ a vysvětlím zásadu smluvní svobody. Poté se již zaměřím na pracovní smlouvu a pracovní poměr, který se pracovní smlouvou zakládá. V závěru zhodnotím právní úpravu pracovní smlouvy, poukážu na některé zvažované změny zákoníku práce, budu se tedy věnovat i úvahám de lege ferenda.

³ Ustanovení § 2 odst. 4, 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴ Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů

3. Obecná charakteristika pracovního práva

Než se začnu zabývat samotnou problematikou pracovní smlouvy, považuji za vhodné stručně charakterizovat pracovní právo, jeho předmět, funkce, prameny a postavení v systému práva.

V této kapitole dále vymezím pojem „pracovněprávní vztahy,“ který je taktéž velmi důležitý pro celkové pochopení mé práce, a uvedu jednu z nejvýznamnějších zásad pracovního práva - zásadu smluvní svobody, která má pro problematiku pracovní smlouvy stěžejní význam.

3.1. Pojem a předmět pracovního práva

Pracovní právo je odvětvím českého právního řádu, které můžeme charakterizovat jako relativně samostatný soubor právních norem, které upravují společenské vztahy vznikající při námezdní práci a vztahy s nimi úzce související.⁵

Pracovní právo upravuje vztahy, v nichž je vykonávána práce, která je svobodná (zaměstnanec ji vykonává dobrovolně, nesmí být k výkonu práce nucen), závislá (zaměstnanec pracuje dle pokynů zaměstnavatele, zaměstnavatel využívá výsledky práce, ale také snáší výrobní a hospodářské riziko této práce), námezdní (zaměstnanec za práci pobírá mzdu nebo plat), a která je vykonávána osobně zaměstnancem (zaměstnanec se nemůže nechat při výkonu práce zastoupit).⁶

Pro vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je typické nerovné postavení, neboť zaměstnanec je povinen vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele, jedná se o tzv. dispoziční pravomoc zaměstnavatele (k té blíže v kapitole 4.2.1).

Pracovní právo má velký význam pro každodenní život většiny obyvatel, protože právě díky závislé (námezdní) práci získává většina obyvatel prostředky ke své obživě a k uspokojování svých potřeb. Prostřednictvím práce se však také dosahuje rozvoje hospodářství každé země.

Předmětem pracovního práva jsou společenské vztahy vznikající při výkonu práce. Pracovní právo upravuje společenské vztahy, v nichž se spojuje pracovní síla člověka s výrobními prostředky. Vlastnictví pracovní síly a výrobního prostředku je odděleno, proto se vlastník pracovní síly (zaměstnanec) a vlastník výrobního prostředku

⁵ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 23

⁶ Galvas, M., Prudilová, M. Pracovní právo po vstupu ČR do EU. Brno: CP Books, 2005, s. 1

(zaměstnavatel) setkávají na trhu práce, kde sjednávají vzájemné spojení pracovní síly a výrobního prostředku a uzavírají spolu pracovní smlouvu.

Pracovní právo můžeme rozdělit na tzv. individuální pracovní právo, které upravuje především vztahy mezi jednotlivými zaměstnanci a zaměstnavateli na základě pracovní smlouvy, a na kolektivní pracovní právo, které upravuje vztahy vznikající mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi.

Obě skupiny vztahů se vzájemně ovlivňují, jejich samostatnost je jen relativní. Předpokladem kolektivních vztahů je existence řady pracovních poměrů jednotlivých zaměstnanců. A naopak kolektivní vztahy silně ovlivňují způsob realizace individuálních vztahů.⁷

3.2. Funkce pracovního práva

Funkcemi pracovního práva rozumíme soubor určitých trvale vymezených nebo dlouhodobých úkolů nebo směrů působení pracovního práva na společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce a v souvislosti s ním.⁸

Funkcí pracovního práva jako celku je upevňování nezbytného souladu v pracovních vztazích, tj. vytvoření hospodářsky funkčního celku v podmínkách faktické nerovnosti a rozporných zájmů účastníků těchto vztahů.⁹

Pracovní právo plní tři základní funkce, a to funkci ochrannou, organizační a výchovnou.

Nejdůležitější funkcí pracovního práva je funkce ochranná. Tato funkce posiluje pozici zaměstnance jako slabší smluvní strany, a to slabší jak z hlediska ekonomického (zaměstnavatel jako vlastník výrobních prostředků nabízí zaměstnanci za výkon práce mzdu nebo plat, tato mzda nebo plat je pro zaměstnance důležitým zdrojem obživy), tak z hlediska právního (dispoziční pravomoc zaměstnavatele, tzn. mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká vztah nadřízenosti a podřízenosti). Zaměstnanec má tedy v určitých případech více práv oproti právům zaměstnavatele. Patří sem zejména ochrana života a zdraví zaměstnanců, ale i jejich dalších zájmů jako například zachování určité sociální úrovně apod.

⁷ Galvas, M., Prudilová, M. Pracovní právo po vstupu ČR do EU. Brno: CP Books, 2005, s. 3

⁸ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 114

⁹ Galvas, M. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. Právo a zaměstnání, 2001, č. 2, s. 12

Převážně ochranný charakter mají také předpisy, které se týkají práce žen, mladistvých, osob se zdravotním postižením, ale také např. předpisy o právu na dovolenou, předpisy o pracovní době a další.

Kromě ochrany zaměstnance však existují, byť výjimečné, případy ochrany zaměstnavatele – zaměstnanec je např. povinen střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele.¹⁰

Organizační funkce naproti tomu dává zaměstnavateli možnost organizovat a řídit práci zaměstnanců. Tato funkce také vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces. Projevem je působení norem pracovního práva k zabezpečení náležitého fungování pracovního procesu.

Organizační funkce prostřednictvím konkrétních ustanovení vede zaměstnance k řádné a pečlivé práci. Motivaci zaměstnanců k tomuto cíli slouží dva druhy právních nástrojů:

- pozitivní - odměňování dobré práce podle jejího přínosu k plnění cíle zaměstnavatele, zde nejdůležitější roli sehrává institut mzdy nebo platu,
- negativní - systém sankcí, které mají odradit zaměstnance od porušování právních povinností, např. výpověď.¹¹

Výchovná funkce pracovního práva, obdobně jako v jiných právních odvětvích, vede ke zvyšování právního vědomí. Pracovní právo popisuje vzory chování zaměstnance v souladu s dispozicí právní normy a vede ke zvyšování kultury vztahů při výkonu závislé práce.

3.3. Prameny pracovního práva

Pramen práva představuje zdroj, v němž nacházíme pravidla chování určená subjektům, je bezprostředním zdrojem poznání práva. Jsou to pravidla chování vydávaná nebo uznávaná státem, jejichž dodržování je garantováno donucovací mocí státu.¹²

V teorii práva rozlišujeme formální prameny práva a materiální prameny práva. Formálním pramenem práva je vnější jevová stránka, která je výsledkem specifického procedurálního postupu. Naproti tomu pod pojmem materiální pramen práva rozumíme

¹⁰ Ustanovení § 301 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 116

¹² Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 40

„vše“, co způsobuje, že právo je takové, jaké je - jsou to například sociální poměry, třídní zájmy, historické události a další.¹³

Dále se již budu věnovat pouze pramenům ve formálním smyslu, tzn. formám, ve kterých je právo obsaženo.

Vzhledem k tomu, že české pracovní právo je právem kodifikovaným a právem psaným, je založeno na právních normativních aktech a normativních smlouvách.

Formálními prameny pracovního práva tedy jsou:

- normativní právní akty – např. Ústava České republiky, zákony, nařízení vlády,...
- kolektivní smlouvy – rozeznáváme kolektivní smlouvy podnikové a kolektivní smlouvy vyššího stupně,
- vnitropodnikové právní normy – např. pracovní řád, vnitřní předpis,...
- technické normy,
- pravidla slušnosti a občanského soužití (dobré mravy),
- mezinárodní smlouvy,
- nálezy Ústavního soudu České republiky,
- prameny pracovního práva Evropské unie v podobě směrnic a nařízení.

Pracovněprávní předpisy můžeme dělit podle oblastí, které upravují, na tři základní skupiny. Rozlišujeme předpisy upravující oblast individuálního pracovního práva, dále předpisy týkající se kolektivního pracovního práva a konečně předpisy upravující zajišťování zaměstnanosti (právo na práci je zakotveno v čl. 26 Listiny základních práv a svobod).

Hlavní normou oblasti individuálního pracovního práva, a zároveň normou upravující problematiku pracovní smlouvy, je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který nahradil zákoník práce z roku 1965. Tento dlouho připravovaný zákon byl po složitém procesu schválen Poslaneckou sněmovnou s účinností k 1.1.2007. Zákoník práce vytváří právní rámec pro výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele, za odměnu, při záruce odpovídajícího právního postavení zaměstnance a odpovídajících podmínek pro výkon jeho práce.

Problematiku zaměstnanosti blíže upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Kolektivní pracovní právo je kromě již

¹³ Harvánek, J. a kol. Teorie práva. Brno: Masarykova univerzita, 2006, s. 143

zmíněného zákoníku práce upraveno také zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

3.4. Vztah pracovního práva k jiným právním odvětvím

Pracovní právo sice považujeme za samostatné právní odvětví, jeho samostatnost je však relativní, protože všechna právní odvětví jsou vzájemně provázána a tvoří subsystémy systému právního řádu.

Pracovní právo má užší vztahy se soukromoprávními disciplínami než s veřejnoprávními disciplínami. Nejužší vazbu má potom s právem občanským, z kterého se historicky vydělilo.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, vztah zákoníku práce a občanského zákoníku neřešil vůbec. Nový zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) v ustanovení § 4 postavil vztah těchto právních předpisů na tzv. principu delegace, tzn. že se ustanovení občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích použijí pouze v případech, kdy to zákoník práce výslovně stanoví. Toto ustanovení však bylo nálezem Ústavního soudu¹⁴ zrušeno. Ústavní soud v bodu č. 209 Nálezu uvedl : „*Zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (jinak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům).*“

V současné době je tedy vztah zákoníku práce a občanského zákoníku upraven na principu subsidiarity, tzn. že se občanský zákoník v oblasti pracovněprávních vztahů používá ve všech případech, kdy zákoník práce neobsahuje vlastní zvláštní právní úpravu (odchylnou od obecné úpravy obsažené v občanském zákoníku) nebo pokud je tato zvláštní právní úprava nedostatečná.

Podle mého názoru je závěr Ústavního soudu správný. Občanské právo tvoří obecný základ celého soukromého práva. Domnívám se proto, že vazba mezi občanským právem a ostatními soukromoprávními disciplínami by měla být logicky doplněna i jejich legislativními vazbami. To znamená, že by se měla ustanovení občanského práva, jako obecného základu soukromého práva, uplatnit všude tam, kde některá ze soukromoprávních disciplín nemá svou vlastní speciální právní úpravu. Jedná se tedy o podpůrnou použitelnost občanského práva, resp. o subsidiární působení občanského práva.

¹⁴ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Dále je důležitý vztah pracovního práva s právem sociálního zabezpečení. Pracovní činnost zaměstnance je totiž předpokladem některých plnění v rámci práva sociálního zabezpečení (např. v době pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci „nemocenská,“ což je dávka sociálního zabezpečení). V některých případech jsou potom instituty pracovního práva doplňovány instituty práva sociálního zabezpečení (tak je tomu například v případě pracovněprávního institutu „mateřská dovolená,“ který je doplňován dávkou sociálního zabezpečení „peněžitá pomoc v těhotenství a mateřství“).

Nelze však opomenout ani blízký vztah k obchodnímu právu, protože obě tato právní odvětví (pracovní právo a obchodní právo) upravují společenské vztahy téhož subjektu, tj. zaměstnavatele, který je často obchodní společností.

3.5. Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy můžeme definovat jako právem upravené společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a vztahy s nimi související.

Závislou práci vymezuje zákoník práce v ustanovení § 2 odst. 4, 5. Podle tohoto ustanovení jsou základními znaky závislé práce:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- výlučně osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele,
- výkon práce podle pokynů a jménem zaměstnavatele,
- výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- výkon práce v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, příp. na jiném dohodnutém místě,
- výkon práce na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

Závislou prací se rozumí také případy, kdy agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti.

Výkon závislé práce je tedy možné realizovat pouze v pracovněprávních vztazích.¹⁵

Pracovněprávní vztahy (stejně jako jiné právní vztahy) jsou jedním z okruhů právní regulace společenských vztahů, při jejichž uskutečňování se prolíná na jedné

¹⁵ Ustanovení § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

straně výsledek činnosti zákonodárce upravit objektivně a závazně chování osob v určité oblasti společenského života, a na straně druhé možnost osob svým subjektivním chováním tohoto výsledku jednání zákonodárce využívat a uskutečňovat jej.¹⁶

Každý právní vztah, tedy i vztah pracovněprávní, je tvořen třemi základními prvky, pomocí nichž můžeme daný právní vztah charakterizovat. Jsou to: subjekty, objekt (předmět) a obsah.

Subjekty pracovněprávních vztahů jsou fyzické nebo právnické osoby, které v jejich rámci vystupují jako nositelé subjektivních práv¹⁷ a subjektivních povinností,¹⁸ a kterým jsou normy pracovního práva určeny. Subjekty pracovněprávních vztahů mohou být:

- zaměstnanci (fyzické osoby),
- zaměstnavatelé (fyzické nebo právnické osoby),
- uchazeči o zaměstnání (fyzické osoby),
- odborové organizace (právnické osoby),
- stát (právnická osoba).

Objekt nebo také předmět pracovněprávních vztahů je to, k čemu směřuje chování účastníků (subjektů) pracovněprávních vztahů. Je to tedy cíl, kterého chtějí subjekty dosáhnout.

Základním kritériem (nikoli však jediným) pro třídění pracovněprávních vztahů je právě jejich předmět (objekt). Z tohoto hlediska dělíme pracovněprávní vztahy na individuální pracovněprávní vztahy a na kolektivní pracovněprávní vztahy.

A) Individuální pracovněprávní vztahy vznikají mezi konkrétním zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce.

Individuální pracovněprávní vztahy můžeme dále dělit. Jedním z možných dělení, které vychází z učebnice brněnské Právnické fakulty,¹⁹ je dělení na základní a odvozené pracovněprávní vztahy.

¹⁶ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 128

¹⁷ Subjektivním právem rozumíme možnost chování subjektu v mezích stanovených objektivním právem v konkrétním právním vztahu.

¹⁸ Subjektivní povinnost je objektivním právem stanovená míra nutného chování, které je vynutitelné právními prostředky.

¹⁹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004

Základní individuální pracovněprávní vztahy jsou ty, jejichž prostřednictvím se přímo realizuje pracovní proces. Mezi základní pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.²⁰

Odvozené individuální pracovněprávní vztahy jsou potom ty, které vytváří předpoklady k tomu, aby základní vztah vůbec mohl vzniknout, chrání základní vztah před narušováním a postihují porušování pracovněprávních práv a povinností vyplývajících ze základních vztahů. Odvozenými pracovněprávními vztahy jsou právní vztahy vznikající při realizaci práva na zaměstnání, kontrolní vztahy vznikající při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a odpovědnostní vztahy.

B) Kolektivní pracovněprávní vztahy vznikají mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců a zaměstnavateli nebo sdruženími zaměstnavatelů. Předmětem kolektivních pracovněprávních vztahů je zejména tvorba příznivých podmínek pro realizaci pracovního procesu všech zaměstnanců, nebo určité skupiny zaměstnanců, tzn. tvorba příznivých podmínek pro realizaci právních vztahů individuálního pracovního práva.

Mezi kolektivní pracovněprávní vztahy se řadí:

- vztahy vznikající při účasti pracovníků na tvorbě rozhodnutí zaměstnavatele,
- vztahy vznikající při kolektivním vyjednávání,
- vztahy vznikající při řešení kolektivních pracovních sporů.²¹

Obsah pracovněprávních vztahů je tvořen vzájemnými právy a povinnostmi, které vznikají mezi účastníky pracovněprávních vztahů. Mohou být stanoveny buď na základě ujednání mezi účastníky (mají smluvní základ), nebo mohou být obsaženy jako kogentní (závazná) pravidla v normách pracovního práva a jakmile pracovněprávní vztah vznikne, stávají se automaticky jeho součástí. Jejich působení účastníci pracovněprávních vztahů nemohou ani vyloučit, ani změnit.²²

3.6. Zásada smluvní svobody

Pracovní právo obecně řadíme mezi soukromoprávní disciplíny. Jistým jeho specifickým je ale výrazně smíšený charakter, který se projevuje například zvýšenou

²⁰ Ustanovení § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²¹ Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 43

²² Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 130

ochranou zaměstnance v určitých situacích (v pracovním právu tedy dochází k zasahování veřejnoprávních prvků do soukromoprávní sféry).

Jednou ze základních zásad soukromého práva je zásada autonomie vůle. Tato stěžejní zásada je zakotvena i v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod a v čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky, kde je uvedeno: „*Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“ Z tohoto ustanovení vyplývá, že člověk je svobodná bytost, která může svobodně právně jednat a tuto jeho svobodu právního jednání lze omezit pouze zákonem.

Předpokladem uplatnění zásady autonomie vůle je zásada rovnosti subjektů.

Výše zmíněná stěžejní zásada soukromého práva (zásada autonomie vůle) je v užším pojetí pro oblast závazkových vztahů vyjadřována jako zásada smluvní svobody.

Zásada smluvní svobody, označovaná též jako smluvní princip, je jednou z nejvýznamnějších zásad pracovního práva. Protože však pracovní právo plní především ochrannou funkci (viz. kapitola 3.2.), nemůže se v něm uplatnit zásada autonomie vůle, smluvní svobody a rovnosti stran v takovém rozsahu jako v právu občanském. V občanském právu se může každý skutečně svobodně rozhodnout, zda nějaký právní úkon učiní či nikoliv. V pracovním právu je však občan (zaměstnanec) mnohdy „donucen“ svými osobními potřebami uzavřít pracovní smlouvu, protože závislá práce je pro většinu občanů jediným možným zdrojem obživy. Každý občan je tedy sice formálně právně svobodný ve výběru zaměstnání, může se zcela svobodně rozhodnout, zda a s kým do pracovněprávního vztahu vstoupí, ale fakticky je často již před uzavřením pracovní smlouvy omezen, protože má někdy jen dvě možnosti, a to buď nabízené podmínky práce přijmout či odmítnout. To souvisí s problematikou zaměstnanosti, situací na trhu práce apod.²³

Je nepochybné, že svoboda vůle nemůže být chápána jako úplná nezávislost lidské vůle na okolním světě. Vůle je vždy výsledkem řady faktorů (genetických, působení okolí,...). Všechny faktory ale není možné zohlednit, proto se považuje v právním slova smyslu vůle za svobodnou, jestliže měl subjekt možnost rozhodnout se sám pro určitý postup, bez působení násilí. I v tomto případě je ale vůle subjektu

²³ Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 75 - 76

omezena řadou kogentních a relativně kogentních norem. Tyto normy určují kam až může vůle dosahovat, kde jsou její státem uznané hranice.²⁴

Zásada smluvní svobody v pracovním právu se projevuje jako:

- svoboda výběru smluvního partnera,
- svoboda rozhodnutí uzavřít smlouvu,
- svoboda určení obsahu smlouvy,
- svoboda výběru smluvní formy a
- svoboda rozvázání smlouvy.

Současná platná právní úprava vymezuje smluvní princip pro pracovní právo dvojím způsobem, a to pozitivním a negativním vymezením.

Negativní vymezení smluvního principu je obsaženo v Listině základních práv a svobod, která v čl. 9 uvádí zákaz nucené práce. Tato úprava vychází z vymezení zákazu nucené práce v mezinárodních dokumentech, především v úmluvách Mezinárodní organizace práce. Listina základních práv a svobod obsahuje v čl. 9 odst. 2 také vymezení situací, kdy práce, přestože naplňuje znaky nucené práce, není za nucenou práci považována – např. vojenská služba.

Pozitivní vymezení smluvního principu můžeme nalézt v čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky, v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod (viz. výše) a rovněž v zákoníku práce, kde je tato zásada vyjádřena v čl. 13 odst. 1.²⁵ Tento článek uvádí: „*Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.*“

Dále je tato zásada upravena v ustanovení § 2 odst.1 zákoníku práce, na základě kterého „*mohou být práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.*“ K odchylné úpravě práv nebo povinností může dojít na základě smlouvy nebo za podmínek stanovených zákoníkem práce též vnitřním předpisem.

²⁴ Galvas, M. Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu. Právník, 1999, č. 4, s. 334 - 335

²⁵ Gregorová, Z. Smluvní princip a inominátní smlouvy v pracovním právu. In Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu, sborník příspěvků ze sympozia, Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 43 an.

Souhlasím s názorem, podle kterého se jeví jako problematická formulace (ve výše citovaném ustanovení zákoníku práce) „nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.“ Tento názor zastává např. i B Šubrt, když uvádí: *„Tyto případy budou činit v praxi největší potíže, neboť povaha ustanovení je dána jeho dikcí (jazykovým vyjádřením), přičemž mohou být různé pohledy na to, zda je dané ustanovení kogentní či nikoli.“*²⁶

K tomuto problému uvedl Ústavní soud ve svém Nálezu²⁷, že ustanovení § 2 odst. 1 věty první zákoníku práce lze podřadit pod relativně neurčité právní normy, které jsou běžné i v jiných právních odvětvích, ve kterých nevyvolávají výrazné výkladové obtíže a tyto normy otevírají široký prostor pro judikaturu obecných soudů.

Já osobně si myslím, vzhledem k existenci ustanovení § 363 odst. 2 zákoníku práce, který podává taxativní výčet ustanovení, od kterých se nemohou účastníci pracovněprávních vztahů odchýlit a vzhledem k tomu, že tito účastníci většinou nemají příslušné právnické vzdělání, že pro účastníky pracovněprávních vztahů bude v praxi velmi obtížné rozpoznat, od kterých ustanovení zákoníku práce se mohou odchýlit a od kterých nikoliv. Domnívám se proto, že by bylo mnohem vhodnější, kdyby zákonodárce rozšířil ustanovení § 363 odst. 2 zákoníku práce o konkrétní ustanovení, z jejichž povahy vyplývá, že se od nich nelze odchýlit.

Lze tedy konstatovat, že zásada smluvní svobody je velmi důležitá v celém zákoníku práce a stejně tak i v ostatních pracovněprávních předpisech a je rovněž předpokladem vzniku mnoha pracovněprávních vztahů. Nejvýznamnějším a nejčastěji využívaným institutem pracovního práva, v němž se zásada smluvní svobody uplatňuje, je pracovní smlouva.

²⁶ Šubrt, B. Nový zákoník práce – některé základní úvahy. Práce a mzda, 2006, č.10, s. 5

²⁷ Bod č. 199 Nálezu Ústavního soudu České republiky ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

4. Pracovní smlouva

4.1. Pojem a funkce pracovní smlouvy

Pracovní smlouvu můžeme definovat jako dvoustranný právní úkon, který má zákonem stanovené formální náležitosti, musí mít písemnou formu a zároveň splňuje požadavky čl. 9 Listiny základních práv a svobod (zákaz nucených prací) a čl. 26 Listiny základních práv a svobod (svoboda volby povolání).²⁸

Za charakteristické znaky pracovní smlouvy považujeme:

- zaměstnanec se v pracovní smlouvě zavazuje osobně vykonávat určitý druh práce za mzdu, na určitém místě a po určitou dobu,
- zaměstnanec se prostřednictvím pracovní smlouvy začleňuje do struktury činnosti určitého pracovního kolektivu,
- práce na základě pracovní smlouvy je vykonávána za podmínek stanovených zaměstnavatelem, podle jeho pokynů a na jeho riziko a náklady.²⁹

Pracovní smlouva je založena na smluvním principu. Smluvní princip stranám umožňuje, aby si sjednaly takové podmínky, které jim budou vyhovovat. To samozřejmě neznamená, že pracovní smlouva může být formována jen podle vůle subjektů. Jedná se o dvoustranný právní úkon, tzn. že pracovní smlouva představuje určitý kompromis zaměstnance a zaměstnavatele, který je pro obě strany přijatelný.

Nemůžeme zde však hovořit o zcela absolutní smluvní svobodě. Zaměstnanec i zaměstnavatel jsou omezeni řadou faktorů, ať již faktické povahy (např. kvalifikace zaměstnance, situace na trhu práce,...), právní povahy (např. právní subjektivita stran), či osobní povahy (např. zájmy, schopnosti, rodinné poměry,...).

Při uzavírání pracovní smlouvy se plně uplatní zásada smluvní svobody na straně zaměstnance – může si svobodně vybrat zaměstnavatele, druh práce i pracovní podmínky, za nichž chce nebo může pracovat. Při sjednávání pracovní smlouvy se rovněž uplatní zásada rovnosti stran, protože žádná ze stran nemůže druhé straně smluvní podmínky vnutit.³⁰ Smluvní princip na straně zaměstnance tedy není porušen

²⁸ Zachariáš, J. a kol. Praktikum pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, s. 57 - 58

²⁹ Galvas, M. Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti. Brno: Universita J. E. Purkyně, 1985, s. 36

³⁰ Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 92

nikdy. Zaměstnanci povinnost uzavřít pracovní smlouvu není a ani nemůže být stanovena (viz. zákaz nucené práce).

Mohlo by se zdát, že smluvní princip a rovnost stran jsou částečně narušeny v neprospěch zaměstnavatele. Tak například v situaci, kdy je zaměstnavatel povinen přijímat osoby se zdravotním postižením, a to až do výše povinného podílu pro zaměstnávání těchto osob. Ani zde však není stanovena povinnost přijmout konkrétního zaměstnance a navíc má zaměstnavatel možnost nahradit tuto povinnost jiným zákonem stanoveným způsobem.³¹

Smluvní volnost smluvních stran (resp. zaměstnavatele) je rovněž ovlivňována uplatněním zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Funkce pracovní smlouvy

Funkce pracovní smlouvy vyplývají především z úkolů, které má pracovní smlouva v rámci pracovního práva plnit.

Hlavním smyslem existence pracovní smlouvy je založit pracovní poměr (viz. níže) a ten potom zachovávat v určité kvalitě a napomáhat jeho rozvoji tak, aby bylo dosaženo jeho účelu, tj. výkonu určitého druhu práce.

Rozeznáváme tyto funkce pracovní smlouvy:

- organizační funkce – prostřednictvím pracovní smlouvy se zaměstnanec začleňuje do konkrétního kolektivu zaměstnanců, podřizuje se režimu fungování tohoto kolektivu, pracovní smlouva upravuje jednotlivé pracovní podmínky,...
- sociálně ochranná funkce – pracovní smlouva respektuje zájmy zaměstnance i zaměstnavatele, pracovní právo obsahuje řadu norem, jejichž smyslem je chránit zaměstnance (obsahuje řadu norem, od kterých se nemohou strany svým ujednáním v pracovní smlouvě odchýlit),...
- humanizační funkce – snaha o maximální možné respektování požadavků zaměstnanců na individuální úpravu pracovních podmínek, snaha o zvyšování kvalifikace zaměstnanců,...

Jednotlivé funkce pracovní smlouvy se v praxi značně prolínají. Například začleněním zaměstnance do organizace práce u zaměstnavatele (organizační funkce) se zároveň určuje jeho sociální postavení (sociální funkce) a pokud tato práce odpovídá

³¹ Ustanovení § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zájmům zaměstnance, tak mu rovněž přináší značné uspokojení a postupně se pro něj může stát určitou potřebou (humanizační funkce).³²

4.2. Pracovní poměr

Pracovní smlouva, kterou jsem stručně charakterizovala v předchozí kapitole, sjednaná mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je nejtypičtější právní skutečností, která zakládá pracovní poměr. Proto považuji za nezbytné charakterizovat alespoň základní rysy pracovního poměru.

Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů a zároveň je hlavním předmětem zájmu individuálního pracovního práva. Prostřednictvím pracovního poměru se na straně jedné realizuje účast fyzické osoby v pracovním procesu a na straně druhé si prostřednictvím pracovního poměru zajišťuje zaměstnavatel pracovní sílu potřebnou k plnění aktivit, které jsou předmětem jeho činnosti.³³

Právní úprava pracovního poměru je obsažena v zákoníku práce. Zákoník práce sice neobsahuje žádnou definici pracovního poměru, ale v ustanoveních § 33 a § 38 definuje základní znaky tohoto právního vztahu. Zákoník práce v ustanovení § 33 odst. 1 uvádí, že pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak. Další možností je vznik pracovního poměru na základě jmenování.

Obecně tedy vzniká pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, není-li stanoveno, že vzniká na základě jmenování a opačně, je-li pro vznik pracovního poměru v některých případech³⁴ stanoveno jmenování, pak v tomto případě nemůže vzniknout pracovní poměr na základě pracovní smlouvy.

Dříve (podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) bylo možné založit pracovní poměr kromě pracovní smlouvy a jmenování ještě volbou. Nový zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) s účinností od 1.1.2007 již předpokládá vznik pracovního poměru pouze na základě pracovní smlouvy nebo výjimečně jmenováním. Volbu jako způsob

³² Galvas, M. Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti. Brno: Universita J. E. Purkyně, 1985, s. 60 - 69

³³ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 219

³⁴ Podle ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce se jmenováním na vedoucí pracovní místo zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem, nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace a organizačního útvaru v Policii České republiky.

vzniku pracovního poměru současný zákoník práce nezná. Pokud však zvláštní právní předpis nebo stanovy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, potom se považuje zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.³⁵

Pracovní poměry, které byly založeny podle dřívějších právních předpisů volbou nebo jmenováním, se od 1.1.2007 považují za pracovní poměry založené pracovní smlouvou, s výjimkou případů uvedených v zákoně.³⁶

4.2.1. Základní charakteristické rysy pracovního poměru

Pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah je především vztahem závazkovým. Jeho obsahem je pracovní závazek, který je tvořen vzájemnými právy a povinnostmi zaměstnance a zaměstnavatele.

Pracovní poměr je dvoustranným právním vztahem, ve kterém zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platí mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytváří podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů a dodržování ostatních pracovních podmínek stanovených právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem. Zaměstnanec je povinen konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Jedná se tedy o výkon závislé práce (viz. kapitola 3.5.), s jejímiž výsledky nedisponuje zaměstnanec, ale výsledky této práce přecházejí do přímé dispozice zaměstnavatele.

Pro pracovní poměr je dále typický jeho smluvní základ. Smluvní základ pracovního poměru je upraven v ustanovení § 13 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého mohou pracovněprávní vztahy vzniknout pouze se souhlasem obou účastníků, tzn. zaměstnance a zaměstnavatele. Pokud by tento znak pracovní poměr postrádal, jednalo by se o nucenou práci a o omezení základních sociálních práv, která jsou zaručena Listinou základních práv a svobod České republiky – především práva na práci a práva na svobodnou volbu povolání.

Smluvní základ bývá obvykle spojován s tzv. autonomií vůle stran závazkových vztahů. To znamená, že subjekty mají možnost svobodně se rozhodnout, zda učiní právní úkon nebo neučiní právní úkon, svobodně si vybrat druhého účastníka právního vztahu a svobodně určit obsah a formu právního úkonu.

³⁵ Ustanovení § 33 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁶ Ustanovení § 364 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Pro sjednávání pracovního poměru je charakteristické rovné postavení subjektů. Rovné postavení subjektů při sjednávání pracovního poměru ale existuje pouze v rovině právní. V praxi se setkáváme s případy, kdy je ve výhodnějším postavení zaměstnanec (např. specializovaný odborník, kterého se snaží pro svůj podnik získat více zaměstnavatelů, si může daleko více určovat pracovní a platové podmínky, za kterých bude pracovat). Častější jsou ale situace, kdy je ve výhodnějším postavení zaměstnavatel (např. v regionech s vysokou nezaměstnaností, kde nabídka pracovní síly převyšuje poptávku, občan často raději přijme práci za podmínek nabízených zaměstnavatelem, i když pro zaměstnance nejsou příliš výhodné, než aby zůstal zcela bez práce a tím i bez prostředků k obživě).

V průběhu pracovního poměru ovšem již zásada rovného postavení subjektů neplatí, zde je charakteristickým rysem nerovné postavení subjektů tohoto vztahu. Během pracovního poměru je totiž zaměstnanec povinen konat práci podle pokynů zaměstnavatele. To znamená, že zaměstnavatel má ekonomicky i právně silnější postavení než zaměstnanec. Zaměstnanec se v průběhu pracovního poměru dostává do podřízeného postavení a zaměstnavatel je naproti tomu osobou řídící. Hovoříme zde o tzv. dispoziční pravomoci zaměstnavatele, která dává zaměstnavateli možnost využívat pracovní sílu zaměstnance v mezích stanovených pracovním závazkem. Tato nerovnost plynoucí z dispoziční pravomoci zaměstnavatele je alespoň částečně kompenzována řadou ustanovení, která ukládají zaměstnavateli, jako subjektu nadřízenému, povinnosti směřující k ochraně života, zdraví, příp. sociálních podmínek zaměstnanců.

Zaměstnanec není povinen plnit pouze ty pokyny zaměstnavatele, které jsou v rozporu s právními předpisy. Jestliže o výkladu právního předpisu vznikne pochybnost a zaměstnavatel právní předpis vyloží, je zaměstnanec povinen takový pokyn splnit. Jinak řečeno, v rozporu s právními předpisy může z tohoto pohledu být jen pokyn, který je v rozporu s kogentním ustanovením právního předpisu.³⁷

Nařizovací právo zaměstnavatele (a tím tedy i nerovné postavení subjektů) zdůrazňuje i Evropský soudní dvůr. Pracovní poměr ve své judikatuře charakterizuje tak, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které jako protihodnotu pobírá odměnu.³⁸

Obsahem pracovního poměru je osobně právní závazek zaměstnance, který směřuje k osobnímu a nezastupitelnému výkonu práce. Ustanovení § 38 odst. 1 písm. b)

³⁷ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15.7.2008, sp. zn. 21 Cdo 4467/2007

³⁸ Rozhodnutí Evropského soudního dvora ze dne 3.7.1986, ve věci Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, sp. zn. C 66/85, odst. 17

zákoníku práce ukládá zaměstnanci povinnost plnit sjednaný závazek osobně, tzn. že je v tomto plnění zaměstnanec nezastupitelný.

Ekvivalentem za poskytnutou pracovní sílu je finanční plnění (mzda nebo plat). Z toho vyplývá další znak, kterým je úplatnost tohoto vztahu. Práce je tedy v pracovním poměru vykonávána vždy za úplatu.

Práci můžeme definovat jako činnost člověka, která směřuje k vytváření konkrétních hodnot. Z této definice můžeme odvodit majetkový charakter pracovního poměru.

Pracovní poměr má také povahu organizační. To souvisí se začleňováním zaměstnance do organizace práce u zaměstnavatele. Pracovní činnosti jednotlivých zaměstnanců jsou vzájemně propojeny a organizovány. Zaměstnanec se tedy musí podřizovat pracovnímu režimu, který u zaměstnavatele existuje, a práce zaměstnance se tak stává nedílnou součástí činnosti zaměstnavatele.

Začlenění do organizační struktury se projevuje např. spoluprací s jinými zaměstnanci v určitém hierarchizovaném systému (zaměstnanec má svého nadřízeného a často též podřízené). Důležité je též směřování osob vykonávajících práci k určitému společnému cíli, dodržují-li např. určitý plán výroby – jedno zda z donucení, či dobrovolně – je pravděpodobné, že pracují v pracovním poměru.³⁹

V neposlední řadě hovoříme o tzv. kolektivní povaze pracovního poměru, což znamená, že se zaměstnanec při plnění závazků z pracovního poměru musí začlenit do určitého pracovního kolektivu a na tomto kolektivu je zaměstnanec při plnění svých závazků do značné míry závislý.

4.2.2. Pojmové znaky pracovního poměru

Pokud jsme tedy pracovní poměr definovali jako právní vztah, můžeme ho podle obecné teorie práva charakterizovat pomocí tří základních prvků, kterými jsou subjekty, objekt a obsah. Tyto prvky představují pojmové znaky pracovního poměru. Pomocí nich lze pracovní poměr jednak charakterizovat, ale také odlišit od jiných právních vztahů.

Subjekty pracovního poměru jsou:

- zaměstnanci – fyzické osoby, které se zavazují v pracovním poměru konat práci,
- zaměstnavatelé – fyzické nebo právnické osoby, pro které je práce vykonávána.

³⁹ Bezouška, P. Závislá práce. Právní rozhledy, 2008, č. 16, s. 581

Objektem pracovního poměru rozumíme opakující se osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Tuto práci označujeme jako závislou práci, protože zaměstnanec je v pracovním poměru podřízen vedení zaměstnavatele – vykonává práci podle jeho pokynů, na jeho náklady a riziko. Výsledky této práce jsou majetkem zaměstnavatele, který s nimi může dále podle svého uvážení disponovat.

Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů pracovního poměru. Právu jednoho subjektu odpovídá povinnost subjektu druhého a naopak. Značná část vzájemných práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele má smluvní, závazkový základ. Obě strany si je mohou dohodnout v pracovní smlouvě. Zákoník práce jim to umožňuje zakotvením zásady smluvní svobody (viz. kapitola 3.6.).⁴⁰

4.3. Vztah pracovní smlouvy a pracovního poměru

Poté, co jsem vymezila pojem „pracovní smlouva“ i pojem „pracovní poměr“, se budu stručně zabývat vztahem těchto dvou významných institutů pracovního práva.

Jak jsem již uvedla výše, pracovní smlouva je nejčastější právní skutečností, na jejímž základě vzniká pracovní poměr. Pracovní smlouvu můžeme tedy charakterizovat jako shodný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele založit pracovní poměr.

Pracovní poměr ale neobsahuje pouze ty právní následky, které jsou výslovně stanoveny v pracovní smlouvě. Díky kogentním právním normám v zákoníku práce nebo v jiných pracovněprávních předpisech je obsah pracovního poměru značně rozsáhlejší. Pracovní poměr tedy vzniká na základě pracovní smlouvy, ale poté mají do určité míry „nezávislý život.“ Pracovní poměr se po svém založení od pracovní smlouvy jakoby odděluje a vyvolává i ty právní následky, které strany do pracovní smlouvy výslovně nezahrnuly, ale které jsou závazně stanoveny v normách pracovního práva a strany je nemohou smluvně vyloučit. Obsah pracovního poměru tedy tvoří:

- práva a povinnosti stanovená na základě smluvní volnosti přímo v pracovní smlouvě a
- práva a povinnosti stanovená právními normami.

Vztah pracovní smlouvy a pracovního poměru ale nekončí ani okamžikem účinnosti pracovní smlouvy. Pracovní smlouva a pracovní poměr se neustále navzájem

⁴⁰ Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 49

ovlivňují. Určujícím prvkem je vždy pracovní smlouva, bez ní by pracovní poměr nemohl vůbec vzniknout, ale nemohl by bez ní ani dále existovat. Pracovní poměr je dynamičtější prvkem a může tedy rychleji reagovat na změněné pracovní podmínky. Naproti tomu pracovní smlouva je méně dynamická, určuje základ existence pracovního poměru a přispívá tak k jeho stabilizaci.⁴¹

4.4. Subjekty pracovní smlouvy

Subjekty práva jsou fyzické nebo právnické osoby, kterým jsou adresovány normy objektivního práva, jako možným účastníkům právních vztahů, jejichž prostřednictvím se normy objektivního práva realizují. K tomu, aby se subjekty práva staly reálnými účastníky právního vztahu, v našem případě pracovního poměru, musí nezbytně přistoupit určitá právní skutečnost předpokládaná právní normou, která je nezbytnou podmínkou vzniku právního vztahu.⁴² V případě pracovního poměru je touto právní skutečností pracovní smlouva.

Subjektem pracovního práva je tedy každý, komu pracovní právo přiznává způsobilost k právům a povinnostem, tj. pracovněprávní subjektivitu.

4.4.1. Pracovněprávní subjektivita

Pracovněprávní subjektivitou rozumíme souhrn určitých (objektivním právem stanovených) vlastností, které jsou stanoveny normami pracovního práva a jsou rovněž nezbytným předpokladem k tomu, aby určitá fyzická nebo právnická osoba mohla vstoupit do pracovněprávního vztahu a v jeho rámci pak mohla vystupovat svým jménem jako subjekt (účastník) pracovněprávního vztahu a vlastním jménem také mohla nést odpovědnost, která z tohoto pracovněprávního vztahu vyplývá.⁴³

Pracovněprávní subjektivitu tvoří:

- způsobilost k právům a povinnostem (způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti),
- způsobilost k pracovněprávním úkonům (způsobilost vlastními právními úkony nabývat práva a zavazovat se k právním povinnostem),
- způsobilost k protiprávním úkonům, tzv. delikt ní způsobilost (schopnost nést právní následky za porušení pracovněprávních povinností),

⁴¹ Pichová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 92 an.

⁴² Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 133 - 134

⁴³ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 135

- procesní způsobilost (právo uplatňovat své nároky z pracovněprávních vztahů před příslušnými orgány).

V pracovním poměru, a tedy i při uzavírání pracovní smlouvy, vystupují dva subjekty, a to zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnancem (subjektem, který práci vykonává) může být pouze fyzická osoba, zaměstnavatelem (subjektem, pro který je práce vykonávána) může být osoba fyzická i osoba právnická.

4.4.2. Pracovněprávní subjektivita zaměstnance

Zaměstnancem se fyzická osoba stává uzavřením pracovní smlouvy. To je patrné i v zákoníku práce, který pro postup před uzavřením pracovní smlouvy zásadně nepoužívá pojem „zaměstnanec,“ ale používá slovní spojení „fyzická osoba ucházející se o zaměstnání.“

Zaměstnancem (jak jsem již uvedla výše) může být pouze fyzická osoba, a to pouze taková, které zákoník práce přiznává pracovněprávní subjektivitu.

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v zákoníku práce stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15-ti let věku.⁴⁴

Zákoník práce „stanoví jinak“ v těchto případech:

- Zaměstnavatel nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy fyzická osoba (zaměstnanec) ukončí povinnou školní docházku.⁴⁵ To znamená, že fyzická osoba sice může uzavřít v den svých 15. narozenin pracovní smlouvu (i pokud ještě nedokončila povinnou školní docházku), ale jako nejbližší možný den nástupu do práce může sjednat až první den, který následuje po skončení povinné školní docházky.
- Možnost zaměstnance uzavřít dohodu o odpovědnosti nejdříve v den, kdy dosáhne 18-ti let věku.⁴⁶
- Zákonný zákaz konat určité práce ženám a mladistvým (podle ustanovení § 350 odst. 2 zákoníku práce jsou mladistvými zaměstnanci osoby mladší

⁴⁴ Ustanovení § 6 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁵ Ustanovení § 6 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁶ Ustanovení § 252 odst. 2, § 255 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

18-ti let), zde se opět projevuje ochranná funkce pracovního práva.⁴⁷ Mladiství jsou v pracovním procesu zvýšenou měrou chráněni vzhledem k tomu, že s ohledem na jejich věk se jejich duševní a tělesné schopnosti stále vyvíjejí, a proto je nutné věnovat ochraně zdravého fyzického i duševního vývoje mladistvých zaměstnanců zvýšenou pozornost.⁴⁸

Rozhodujícím kritériem pro vznik pracovněprávní subjektivity zaměstnance je tedy dosažení stanovené věkové hranice 15-ti let, kdy se předpokládá nezbytná úroveň rozumové a fyzické vyspělosti. Tyto předpoklady nelze zkoumat individuálně, proto je tato věková hranice stanovena jako vyvratitelná právní domněnka, tzn. že soud může provést důkaz opaku.

Práce fyzických osob ve věku do 15-ti let nebo starších 15-ti let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem. Tímto zvláštním právním předpisem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.⁴⁹ Zákon o zaměstnanosti konkrétně v ustanoveních § 121 až 124 stanovuje právní podmínky, za kterých může dítě mladší 15-ti let nebo starší 15-ti let, pokud nemá ukončenu povinnou školní docházku, vykonávat uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost. K výkonu každé takové činnosti je třeba získat povolení úřadu práce.

Ustanovení § 2 odst. 6 zákoníku práce (viz. předchozí odstavec) má s ohledem na ustanovení § 2 odst. 1 a § 363 odst. 1 zákoníku práce kogentní povahu, tzn. že se od něj účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit. V rámci ustanovení § 363 odst. 1 zákoníku práce je výslovně mezi ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, uvedeno ustanovení § 2 odst. 6 zákoníku práce. Úprava zákazu práce dětí vychází ze směrnice Rady 94/33/EC ze dne 22.6.1994, o ochraně mladých lidí při práci. V České republice zpracoval požadavky této směrnice s účinností od 1.10.2004 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Způsobilosti k právům a povinnostem v pracovněprávních vztazích, která vzniká v den 15. narozenin, nemůže být fyzická osoba zbavena, tato způsobilost nemůže být ani nikým omezena a zaniká až smrtí fyzické osoby.

⁴⁷ Ustanovení § 238 an. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁸ Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 59

⁴⁹ Ustanovení § 2 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Naproti tomu způsobilost k právním úkonům zaměstnance může být soudem omezena a zaměstnanec jí může být soudem rovněž zbaven. Podle ustanovení § 6 odst.2 zákoníku práce se zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům řídí občanským zákoníkem. Podle ustanovení § 10 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, je ke zbavení nebo k omezení způsobilosti k právním úkonům oprávněn výhradně soud.

Důvodem zbavení způsobilosti k právním úkonům je závažná duševní porucha fyzické osoby, která není jen přechodná a fyzická osoba není vůbec schopna činit právní úkony. Za osobu, která byla soudem zbavena způsobilosti k právním úkonům, činí právní úkony její soudem ustanovený opatrovník,⁵⁰ ten může za zaměstnance např. uzavřít pracovní smlouvu, pokud je zaměstnanec schopen vykonávat určitou jednoduchou práci, ale nemůže za osobu, jejíž způsobilost k právním úkonům byla omezena, např. uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti. Právní úkony, které by činila sama osoba zbavená způsobilosti k právním úkonům, jsou neplatné.⁵¹

Omezení způsobilosti k právním úkonům může nastat z důvodu duševní poruchy, která není jen přechodná, anebo z důvodu nadměrného požívání alkoholických nápojů nebo omamných prostředků či jedů a pokud je fyzická osoba schopna činit jen některé právní úkony. Při omezení způsobilosti k právním úkonům musí soud přesně stanovit rozsah omezení. V oblasti, kam omezení nezasahuje, může osoba jednat samostatně a její právní úkony jsou platné.

Způsobilost fyzické osoby k právním úkonům však rozhodnutím soudu o zbavení nebo omezení způsobilosti fyzické osoby k právním úkonům nezaniká absolutně. Soud zbavení nebo omezení způsobilosti změní nebo zruší, změní-li se nebo odpadnou-li důvody, které k nim vedly.⁵²

4.4.3. Pracovněprávní subjektivita zaměstnavatele

Zaměstnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.⁵³ Z právě uvedeného tedy vyplývá, že zaměstnavatelem může být osoba fyzická i osoba právnická.

⁵⁰ Ustanovení § 27 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁵¹ Ustanovení § 38 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁵² Ustanovení § 10 odst. 3 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁵³ Ustanovení § 7 odst. 1, 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

A) Fyzická osoba

Pracovněprávní subjektivita fyzické osoby jako zaměstnavatele je upravena v ustanovení § 10 zákoníku práce, kde se uvádí: „*Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.*“

Hranice 18-ti let je zde stanovena proto, že na zaměstnavatele jsou, pokud jde o způsobilost k právním úkonům, kladeny mnohem větší nároky než na zaměstnance. Zaměstnavatel přijímá zaměstnance do pracovního poměru, řídí a organizuje jejich práci, musí dodržovat vůči zaměstnancům celou řadu povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů a má také mnohem větší odpovědnost.⁵⁴

Ohledně otázky způsobilosti fyzické osoby jako zaměstnavatele k právním úkonům nepřichází analogie s občanským zákoníkem v úvahu. Zákoník práce a občanský zákoník řeší tuto problematiku odlišně. Podle zákoníku práce vzniká způsobilost fyzické osoby jako zaměstnavatele k právním úkonům dovršením 18-ti let věku. Občanský zákoník stanoví,⁵⁵ že způsobilost k právním úkonům nabývá fyzická osoba v plném rozsahu zletilostí (tzn. dovršením 18-ti let věku), před dosažením tohoto věku se nabývá zletilost uzavřením manželství. Tato osoba však způsobilost k právům a povinnostem jako zaměstnavatel nezískává.⁵⁶

Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, sám nebo je může činit osoba, kterou zaměstnavatel konáním úkonů pověřil.

Způsobilost k právním úkonům trvá až do okamžiku smrti fyzické osoby (příp. do právní moci rozhodnutí o prohlášení za mrtvého), pokud do té doby nedojde k omezení nebo zbavení způsobilosti k právním úkonům na základě rozhodnutí soudu. Zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, se řídí (stejně jako v případě zaměstnance) ustanovením § 10 občanského zákoníku (viz. výše v kapitole 4.4.2.).⁵⁷

Jestliže zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, zemře, jedná se podle ustanovení § 342 odst. 1 zákoníku práce o důvod zániku pracovněprávního vztahu. Jedinou výjimkou jsou případy, kdy v podnikání pokračuje fyzická osoba uvedená

⁵⁴ Pichová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 62

⁵⁵ Ustanovení § 8 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁶ Zachariáš, J. K některým otázkám pracovněprávní subjektivity. Právo a zaměstnání, 1997, č. 12, s. 5

⁵⁷ Ustanovení § 10 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

v ustanovení § 13 odst.1 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

B) Právnícká osoba

V praxi se mnohem častěji setkáváme na straně zaměstnavatele s osobou právníckou než s osobou fyzickou.

V případě zaměstnavatelů, kteří jsou právníckými osobami, přenechává zákoník práce úpravu jejich právního postavení občanskoprávní úpravě. Ustanovení § 8 zákoníku práce výslovně odkazuje na příslušná ustanovení občanského zákoníku. To znamená, že právnícké osoby, které jsou vytvořené na základě ustanovení občanského zákoníku (ustanovení § 18 an. občanského zákoníku) mohou vystupovat na straně zaměstnavatele.

Nejobecnější vymezení pojmu právnícká osoba obsahuje ustanovení § 18 odst. 2 občanského zákoníku, podle kterého jsou právníckými osobami:

- sdružení fyzických nebo právníckých osob,
- účelová sdružení majetku,
- jednotky územní samosprávy,
- jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon.

Právnícké osoby vznikají dnem, ke kterému jsou zapsány do obchodního nebo do jiného zákonem určeného rejstříku, pokud zvláštní zákon nestanoví jejich vznik jinak.⁵⁸ Právnícká osoba se tak stává subjektem práv a povinností a ve stejném okamžiku získává i způsobilost k právním úkonům.

Je samozřejmé, že i právnícká osoba musí mít určité obecné předpoklady, aby mohla být subjektem pracovněprávních vztahů. Jedná se o tyto předpoklady:

- způsobilost k právům a povinnostem,
- způsobilost k právním úkonům,
- organizační struktura jako výraz vnitřní organizovanosti a předpokladu řídit a organizovat pracovní proces,
- název a sídlo právnícké osoby, aby ji bylo možno v pracovněprávních vztazích identifikovat.⁵⁹

⁵⁸ Ustanovení § 19 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁹ Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 65

Pracovněprávní subjektivita právnické osoby jako zaměstnavatele znamená, že tato právnická osoba je způsobilá být nositelem práv a povinností v pracovněprávních vztazích, má způsobilost vlastním jednáním nabývat práv a povinností a nést odpovědnost z těchto vztahů vyplývajících.

Nedílnou součástí právní úpravy způsobilosti právnické osoby vystupovat v právních vztazích, a tedy i ve vztazích pracovněprávních, je vymezení toho, kdo, v jakém rozsahu a s jakými právními důsledky může v právních vztazích jménem právnické osoby jednat.

Jménem zaměstnavatele, který je právnickou osobou, mohou činit právní úkony:

- statutární orgány – ze zákona jsou oprávněny jednat ve všech pracovněprávních záležitostech,
- jiní zaměstnanci zaměstnavatele – jsou oprávněni jako orgány zaměstnavatele činit jménem zaměstnavatele právní úkony, které vyplývají z jejich funkcí,
- další zaměstnanci zaměstnavatele – na základě písemného pověření zaměstnavatele, ve kterém je uveden rozsah jednatelejšího oprávnění pověřeného zaměstnance.

Právní úkony výše uvedených osob zaměstnavatele zavazují, tzn. že z nich zaměstnavatel nabývá práv a povinností.⁶⁰

V případě, že osoba jednající jménem zaměstnavatele překročila rozsah svého jednatelejšího oprávnění, případně nebyla oprávněna činit právní úkony jménem zaměstnavatele vůbec, projevuje se zde opět ochranná funkce pracovního práva ve prospěch zaměstnance. Právní úkony osob, které porušily jednatelejší oprávnění při jednání jménem zaměstnavatele, nezavazují zaměstnavatele pouze v případech, kdy druhá strana musela vědět, že osoba jednající jménem zaměstnavatele překročila rozsah svého oprávnění, případně že nebyla k jednání jménem zaměstnavatele oprávněna vůbec.⁶¹

Pokud je účastníkem pracovněprávních vztahů Česká republika (stát), je právnickou osobou a je zaměstnavatelem. Za stát v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává příslušná organizační složka státu, která za stát v pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. Konkrétně pak

⁶⁰ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 141 - 143

⁶¹ Zachariáš, J. K některým otázkám pracovněprávní subjektivity. Právo a zaměstnání, 1997, č. 12, s. 6

činí právní úkony vedoucí organizační složky státu, příp. další zaměstnanci, kteří tak mohou činit za podmínek stanovených zákonem č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.⁶²

4.4.4. Zastoupení

Zastoupení znamená možnost, aby za zaměstnance nebo za zaměstnavatele konala v pracovněprávních vztazích právní úkony třetí osoba.

Vzhledem k ustanovení § 12 zákoníku práce se zastoupení v pracovněprávních vztazích řídí občanským zákoníkem.

Zástupcem je ten, kdo je oprávněn jednat za jiného jeho jménem. Ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému.

Zastupovat jinou osobu ale nemůže osoba, která nemá způsobilost k právnímu úkonu, o který jde, nebo osoba, jejíž zájmy jsou v rozporu se zájmy osoby, kterou by měla zastupovat.⁶³

Zaměstnanec se také nemůže nechat zastoupit při výkonu práce v pracovním poměru, protože zde zákoník práce vyžaduje osobní výkon sjednané práce (viz. kapitola 4.2.1).

Podle ustanovení § 23 občanského zákoníku můžeme zastoupení rozdělit na zastoupení, které vzniká na základě zákona nebo na základě rozhodnutí státního orgánu (tzv. zákonné zastoupení) a na zastoupení, které vzniká na základě dohody o plné moci (tzv. smluvní zastoupení).

V praxi se častěji setkáváme se smluvním zastoupením, tzn. že se zaměstnanec nebo zaměstnavatel nechá zastoupit jinou fyzickou nebo právnickou osobou na základě dohody o plné moci. Dohoda o plné moci musí splňovat náležitosti platného právního úkonu dle ustanovení § 37 an. občanského zákoníku.

4.5. Proces uzavírání pracovní smlouvy

4.5.1. Předsmluvní vztahy

Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, který směřuje ke vzniku pracovního poměru. Uzavření pracovní smlouvy ale předchází poměrně složité vztahy mezi jejími potencionálními subjekty, jejichž cílem je zjistit, zda mají či nemají uzavřít pracovní smlouvu. Tyto vztahy, které vznikají mezi subjekty v procesu sjednávání

⁶² Ustanovení § 9 a § 11 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶³ Ustanovení § 22 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

pracovní smlouvy, označujeme jako předsmělní vztahy. Právní úprava předsmělních vztahů je obsažena v ustanoveních § 30 – 32 zákoníku práce.

O předsmělních vztazích můžeme hovořit až tehdy, pokud má jednání účastníků právní charakter a jestliže směřuje k zamýšlenému uzavření pracovní smlouvy. Tyto vztahy vznikají v okamžiku podání kvalifikovaného návrhu, který obsahuje nezbytné náležitosti zamýšlené pracovní smlouvy.⁶⁴ Tyto náležitosti uvádí zákoník práce v ustanovení § 34 odst. 1 a jsou jimi: druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce (k těmto náležitostem blíže v kapitole 4.7.1.).

Proces sjednávání pracovní smlouvy probíhá ve třech na sebe navazujících a mnohdy se prolínajících fázích:

- fáze informační,
- fáze hodnotící a
- fáze verifikační.

Fáze informační je obdobím, kdy obě budoucí strany pracovní smlouvy získávají informace, které jim mají usnadnit rozhodnutí, zda pracovní smlouvu uzavřít či neuzavřít.⁶⁵

Ustanovení § 31 zákoníku práce vymezuje rámec informační povinnosti budoucího zaměstnavatele směrem k budoucímu zaměstnanci. Zaměstnavatel tak musí seznámit fyzickou osobu:

- s právy a povinnostmi, které by pro ni vyplynuly z pracovní smlouvy, příp. ze jmenování na pracovní místo,
- s pracovními podmínkami,
- s podmínkami odměňování, za nichž má práci konat a
- s povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

Podle ustanovení § 32 zákoníku práce je zaměstnavatel v případech stanovených zvláštním právním předpisem povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce. Lékař ale může zaměstnavateli pouze sdělit, zda je či není zaměstnanec schopen vykonávat určitou práci. Tak například pokud by se těhotná žena hlásila na místo sekretářky (tato práce není těhotným ženám

⁶⁴ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 243 - 244

⁶⁵ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 244

zakázána), lékař uvede, že je žena zdravotně způsobilá. Pokud by se však těhotná žena hlásila na pracovní místo, které je zakázané těhotným ženám, lékař konstatuje, že žena není zdravotně způsobilá vykonávat zamýšlenou práci. Všechny ostatní údaje o zdravotním stavu zaměstnance jsou předmětem lékařského tajemství na základě zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů.

Jde tedy o výměnu informací mezi budoucím zaměstnancem a zaměstnavatelem. Cílem je seznámení zaměstnance s vnitřními normami zaměstnavatele, s pracovním řádem, kolektivní smlouvou apod. Na druhé straně je nutné, aby si i zaměstnavatel udělal představu o tom, zda je uchazeč o zaměstnání pro daný druh práce vhodným kandidátem.⁶⁶

Můžeme však spatřovat určitou nerovnováhu v informačních povinnostech zaměstnavatele a uchazeče o zaměstnání. Zaměstnavatel potřebuje znát daleko více informací než jen informace o zdravotním stavu budoucího zaměstnance. Důležitými informacemi jsou např. odborná způsobilost, kvalifikace, praxe,... Ve skutečnosti zaměstnavatelé samozřejmě tyto informace od uchazečů o zaměstnání většinou získávají, a to pomocí různých dotazníků, pohovorů s personalisty zaměstnavatele, životopisů apod.

Zákoník práce neobsahuje žádné ustanovení, které by uvádělo konkrétní výčet informací, které smí zaměstnavatel od uchazeče o zaměstnání vyžadovat. Určité omezení však obsahuje ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce, které uvádí: „Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.“ V souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, se tak zákoník práce snaží zamezit nadbytečnému shromažďování informací, a tím i případnému zneužití údajů o fyzických osobách, které se ucházejí o zaměstnání.

V ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce a v ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti jsou uvedeny informace, které zaměstnavatel naopak od zaměstnance vyžadovat nesmí, jsou to např. informace týkající se těhotenství, národnosti, náboženství, sexuální orientace, členství v politických stranách nebo hnutích,... Zaměstnavatel při výběru budoucího zaměstnance musí dodržovat zásadu zákazu diskriminace.

⁶⁶ Hrouzková, V. Povinnosti zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru a při jeho skončení. Práce a mzda, 1999, č. 1, s. 2 - 3

V praxi ale nastávají i případy, kdy se vyžaduje pro výkon určité práce osoba, která je určena i některým z výše uvedených znaků. Zákoník práce tak činí výjimku a za diskriminaci nepovažuje případy, kdy je pro stanovení takovýchto požadavků věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný. Další výjimkou ze zásady zákazu diskriminace je, pokud se jedná o práce zakázané určitým kategoriím zaměstnanců (např. ženám, mladistvým).⁶⁷

Velmi obecná úprava předsmuvních vztahů na straně jedné a praktická nezbytnost výměny řady informací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na straně druhé vede k závěru, že kvalita i kvantita podávaných informací by se měla řídit obecnými zásadami zákoníku práce a pravidly občanského soužití. Nelze opomenout ani to, že řada údajů je chráněna i jinými právními normami, než jsou normy pracovního práva a tuto ochranu je třeba také respektovat.⁶⁸

Na fázi informační potom navazuje fáze hodnotící, kdy zaměstnavatel i budoucí zaměstnanec vyhodnocují informace, které získali o druhé smluvní straně. Tyto informace posuzují především z hlediska cíle, kterého chtějí dosáhnout. Zaměstnavatel zvažuje, zda je uchazeč o zaměstnání vhodným kandidátem na obsazované místo. Budoucí zaměstnanec naproti tomu zvažuje, zda mu bude zamýšlená práce i hmotné a jiné podmínky vyhovovat. Rozhodování obou stran ovlivňuje i celá řada dalších faktorů, kterými jsou např. situace na trhu práce, naléhavost potřeby obsadit určité místo nebo naopak naléhavost potřeby získat pracovní místo apod.

Poslední fází je fáze verifikační, která vyúsťuje do závěru o tom, zda uzavřít či neuzavřít pracovní smlouvu. Vzhledem k zásadě smluvní svobody (viz. kapitola 3.6.) je uzavření pracovní smlouvy výsledkem smluvního konsensu obou partnerů.⁶⁹

4.5.2. Uzavření pracovní smlouvy

Pokud zaměstnanec i zaměstnavatel na základě získaných informací o druhé smluvní straně, o volném pracovním místě, o podmínkách výkonu práce,... dospějí k závěru, že jim bude zamýšlený pracovní poměr vyhovovat, dojde následně k samotnému uzavření pracovní smlouvy.

⁶⁷ Hůrka, P. Základní povinnosti zaměstnavatele při uzavírání pracovněprávního vztahu. Právo a zaměstnání, 2002, č. 9, s. 3

⁶⁸ Píchová, I. K některým problémům uzavírání pracovní smlouvy. Právo a zaměstnání, 1999, č. 7 - 8, s. 4

⁶⁹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 248 - 249

Úprava pracovní smlouvy je obsažena v ustanovení § 33 an. zákoníku práce. V těchto ustanoveních ale nenajdeme žádná bližší pravidla týkající se uzavření pracovní smlouvy.

Vzhledem k tomu, že pracovní smlouva je dvoustranným právním úkonem, vztahuje se na ni obecná právní úprava právních úkonů. Zákoník práce v ustanovení § 18 odkazuje na použití konkrétních ustanovení občanského zákoníku. Posuzujeme-li tedy vznik pracovní smlouvy, musíme vycházet z obecné úpravy právních úkonů obsažené v občanském zákoníku.

Nezbytnou podmínkou uzavření pracovní smlouvy je kvalifikovaný návrh (oferta) na uzavření pracovní smlouvy. Jedná se o projev vůle směřující k uzavření smlouvy, jenž je určen jedné nebo více určitým osobám, je dostatečně určitý a vyplývá z něj vůle navrhovatele, aby byl vázán v případě jeho přijetí. Návrh působí od doby, kdy dojde osobě, které je určen.⁷⁰ Tento návrh musí obsahovat všechny zákonné náležitosti pracovní smlouvy, které jsou uvedeny v ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce (blíže se k nim vyjádřím v kapitole 4.7.1.). Bez dohody smluvních stran na podstatných náležitostech pracovní smlouvy nemůže dojít k platnému uzavření pracovní smlouvy.

Pokud však návrh pracovní smlouvy obsahuje i další ujednání (např. konkurenční doložku, dohodu o kratší pracovní době,...), nemůže pracovní smlouva vzniknout, pokud se smluvní strany nedohodly na celém jejím obsahu (tzn. i na těchto dalších ujednáních), a to i v případě, že se dohodly na podstatných náležitostech pracovní smlouvy podle ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce, a to s ohledem na ustanovení § 44 odst. 2 občanského zákoníku.

Včasné prohlášení učiněné osobou, které byl návrh určen, nebo jiné její včasné jednání, z něhož lze dovodit její souhlas, je přijetím návrhu (akceptací). Včasné přijetí návrhu nabývá účinnosti okamžikem, kdy vyjádření souhlasu s obsahem návrhu dojde navrhovateli.⁷¹

Pracovní smlouva je uzavřena okamžikem, kdy přijetí návrhu na uzavření smlouvy nabývá účinnosti. Pokud by však druhá strana učinila v návrhu jakékoliv dodatky, výhrady, omezení nebo jiné změny, jedná se o odmítnutí návrhu a toto její jednání se považuje za nový návrh.⁷² Druhá strana se tak stává novým navrhovatelem a pracovní smlouva je platně uzavřena až okamžikem přijetí pozměněného návrhu původním navrhovatelem.

⁷⁰ Ustanovení § 43a odst. 1, 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁷¹ Ustanovení § 43c odst. 1, 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁷² Ustanovení § 44 odst. 1, 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Jelikož zákoník práce ve svém ustanovení § 18 odkazuje rovněž na ustanovení § 50a občanského zákoníku, znamená to, že lze v rámci pracovněprávních vztahů uzavřít i smlouvu o smlouvě budoucí. Účastníci této smlouvy se písemně zavazují, že do dohodnuté doby uzavřou smlouvu, musí se však dohodnout na jejích podstatných náležitostech. V případě pracovní smlouvy jsou těmito náležitostmi druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce. Příkladem takovéto smlouvy může být např. písemný závazek mezi zaměstnavatelem a studentem vysoké školy, že poté, co student dokončí vysokou školu, bude mezi nimi uzavřena pracovní smlouva. Z ustanovení § 50a odst. 2 občanského zákoníku vyplývá, že pokud nedojde do dohodnuté doby k uzavření smlouvy, lze se do jednoho roku domáhat u soudu, aby prohlášení vůle bylo nahrazeno soudním rozhodnutím. Odstavec třetí stejného paragrafu potom povinnost uzavřít tuto smlouvu zmírňuje, když uvádí, že závazek zaniká, pokud okolnosti, ze kterých účastníci při vzniku závazku vycházeli, se změnily natolik, že nelze spravedlivě požadovat, aby byla smlouva uzavřena.

Já osobně se však domnívám, že možnost sjednat v pracovněprávních vztazích smlouvu o budoucím uzavření pracovní smlouvy je poněkud zbytečná. Smluvní strany si mohou v pracovní smlouvě sjednat jako den nástupu do práce libovolný den v budoucnu (viz. kapitola 4.7.1.). Proto si myslím, že je zbytečné sjednávat smlouvu o budoucím uzavření pracovní smlouvy a v praxi lze uzavřít přímo pracovní smlouvu s pozdějším dnem nástupu do práce.

4.6. Forma pracovní smlouvy

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně.⁷³ Nesplnění požadavku písemné formy ale nemá za následek neplatnost pracovní smlouvy, protože podle ustanovení § 21 odst. 1 zákoníku práce je právní úkon, který nebyl učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce, neplatný pouze tehdy, pokud to zákoník práce výslovně stanoví. U požadavku písemné formy pracovní smlouvy zákoník práce výslovně neplatnost úkonu nestanovuje, proto je platná i ústně nebo konkludentně uzavřená pracovní smlouva.

To potvrdil svým rozsudkem i Nejvyšší soud České republiky,⁷⁴ který konstatoval: „*Nedostatek písemné formy pracovní smlouvy není důvodem její*

⁷³ Ustanovení § 34 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 2455/2002

neplatnosti, neboť pro vznik pracovní smlouvy je rozhodující, zda se účastníci shodli na jejím obsahu. K tomu může dojít jak písemně, tak ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli jednající projevit, tedy i konkludentně.“

Pracovní smlouva je tedy formálním úkonem bez sankce neplatnosti, může být platně sjednána písemně, ústně i konkludentně. Musí zde ale být zřetelný úmysl zaměstnance i zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu. V případě sjednání pracovní smlouvy jinak než písemně je třeba považovat za sjednaný ten druh práce, který zaměstnanec začal pro zaměstnavatele s jeho vědomím vykonávat, za sjednané místo výkonu práce to pracoviště, na kterém začal zaměstnanec pracovat a za sjednaný den nástupu do práce den, kdy začal zaměstnanec práci vykonávat.⁷⁵

Nedodržení písemné formy pracovní smlouvy sice nezpůsobuje neplatnost tohoto právního úkonu, ale je porušením povinnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel za porušení této své povinnosti může být postižen sankcí podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Je tomu tak z důvodu ochrany zaměstnance.

V případě ústně nebo konkludentně sjednané pracovní smlouvy ovšem existují určitá omezení. Například ujednání zkušební doby v rámci takto sjednané pracovní smlouvy je stíháno sankcí neplatnosti, protože zkušební dobu lze sjednat pouze písemně.⁷⁶ V tomto případě by tedy ústně sjednaná pracovní smlouva byla platná, ale ústní ujednání o zkušební době by bylo neplatné.

I přes výše uvedené se domnívám, že je třeba smluvním stranám (tzn. zaměstnanci i zaměstnavateli) doporučit písemné uzavírání pracovních smluv. Dodržení písemné formy zvyšuje právní jistotu obou smluvních stran, a to zejména v případech, kdy dojde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ke sporu o obsah pracovní smlouvy. V případě těchto sporů je totiž pracovní smlouva základním důkazním materiálem. Písemně uzavřená pracovní smlouva rovněž posiluje jistotu a stabilitu pracovněprávních vztahů.

⁷⁵ Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 162

⁷⁶ Ustanovení § 35 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

4.7. Obsah pracovní smlouvy

Obsahem každého právního vztahu jsou práva a povinnosti subjektů. Proto smluvní strany, které sjednávají pracovní smlouvu, zároveň svým projevem vůle určují, která práva a povinnosti mají v daném pracovním poměru vzniknout.⁷⁷

V pracovní smlouvě se sjednávají jak základní podmínky výkonu práce, tak i řada dalších podmínek, na kterých se účastníci dohodnou. V pracovní smlouvě ale není nutné sjednávat všechny podmínky výkonu práce. Některé podmínky výkonu práce jsou určeny právními předpisy (obecnými a vnitropodnikovými) nebo kolektivními smlouvami a smluvní strany se od těchto podmínek nemohou odchýlit (např. minimální délka dovolené, výpovědní doby,...). Tyto podmínky jsou pro strany závazné, i když si je výslovně nesjednají. Pokud by si však smluvní strany dohodly nějaké podmínky výkonu práce v rozporu s těmito předpisy, bylo by takové ujednání neplatné.⁷⁸

Náležitosti pracovní smlouvy můžeme rozdělit na:

- zákonné a
- smluvní.

Neplatnost nebo absence zákonné náležitosti má za následek neplatnost celé pracovní smlouvy. Naproti tomu neplatnost některé ze smluvních náležitostí, kterou lze od ostatního obsahu smlouvy oddělit, nemá za následek neplatnost celé smlouvy, ale pouze toho konkrétního ujednání.⁷⁹

4.7.1. Zákonné náležitosti pracovní smlouvy

Zákonné náležitosti pracovní smlouvy jsou takové náležitosti, které musí být v pracovní smlouvě obsaženy, jinak by byla pracovní smlouva neplatná pro rozpor se zákonem.

Podle zákoníku práce⁸⁰ se strany musí v pracovní smlouvě dohodnout alespoň na třech základních náležitostech, kterými jsou: druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být daný druh práce vykonáván a den nástupu do práce.

⁷⁷ Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 105

⁷⁸ Galvas, M., Píchová, I. Smlouvy v pracovním právu aneb O různých ujednáních mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Brno: Elita Bohemia, 1995, s. 37

⁷⁹ Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 107

⁸⁰ Ustanovení § 34 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

A) Druh práce

Druh práce je skupinou činností, které se zaměstnanec zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat. Sjednaný druh práce může obsahovat i několik fakticky odlišných činností, které z technického hlediska nemají nic společného, ale z hlediska práva jde o jeden druh práce. Zaměstnanec pak bude vykonávat jednotlivé činnosti podle pokynů zaměstnavatele. Tak si například může zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednat, že bude zaměstnanec pracovat jako údržbář – topič. V praxi to pak znamená, že bude zaměstnanec vykonávat práci údržbáře nebo topiče, podle pokynů svého nadřízeného, a to v rámci jedné pracovní smlouvy.⁸¹

Sjednání více druhů práce v rámci jedné pracovní smlouvy je možné, pokud je zaměstnanec bude skutečně vykonávat, pokud je může vykonávat v rámci stanovené pracovní doby a pokud vůbec mohou být vykonávány jedním zaměstnancem (např. jeden zaměstnanec nemůže vykonávat u jednoho zaměstnavatele práci pokladní a zároveň práci účetní).⁸²

Zákoník práce druh práce nijak nedefinuje ani blíže nevymezuje způsob jeho sjednání. To ponechává výlučně na vůli účastníků pracovní smlouvy. Určité omezení vyplývá pouze z ustanovení § 37 odst. 1 občanského zákoníku, podle kterého by mohl být neurčitý a velmi obecný projev vůle, jímž byl vymezen druh práce, neplatný. Tak by tomu mohlo být např. při sjednání druhu práce s označením „dělník,“ protože takovéto vymezení vyvolává pochybnosti o hranici dispoziční pravomoci zaměstnavatele.⁸³

Obdobným příkladem je ujednání, kterým by si zaměstnanec se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě sjednali, že bude zaměstnanec „vykonávat veškeré potřebné práce podle pokynů majitele podniku.“ Toto ujednání je velmi neurčitě, proto by bylo rovněž neplatné.

Druh práce musí být stanoven natolik konkrétně a jednoznačně, aby byl pro obě strany určitý a srozumitelný a aby zaměstnanec i zaměstnavatel měli pokud možno shodnou představu o tom, jaká práce bude vykonávána.⁸⁴

Sjednaný druh práce rovněž určuje hranice dispoziční pravomoci zaměstnavatele, tzn. že zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci v rámci sjednaného druhu práce, a to i bez souhlasu zaměstnance. Pokud by zaměstnavatel tuto svou

⁸¹ Galvas, M. Pracovní poměr aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec. Brno: Elita Bohemia, 1995, s. 40 - 41

⁸² Hochman, J. Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů. Praha: Linde, 2001, s. 30

⁸³ Hochman, J. a kol. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008, s. 143

⁸⁴ Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 110

povinnost neplnil, vznikne mu jiná povinnost, a to vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy za dobu nekonání práce. Zaměstnanec nemůže odmítnout výkon práce, který nevybočuje z rámce sjednaného druhu práce. Pokud by však přidělovaná práce vybočovala ze sjednaného druhu práce, může ji zaměstnanec odmítnout aniž by se tím dopustil porušení pracovní povinnosti. Výjimkou jsou případy uvedené v ustanovení § 41 zákoníku práce, kdy dochází k převedení na jinou práci např. ze zdravotních důvodů, těhotenství,...

Na základě výše uvedeného je zřejmé, že zaměstnavatel má zájem na vymezení druhu práce co nejširěji, protože se tím rozšiřuje jeho dispoziční pravomoc a má tak možnost přidělovat širší rozsah prací v rámci sjednaného druhu práce, aniž by muselo dojít ke změně pracovní smlouvy. Zaměstnanec má naopak většinou zájem na tom, aby byl druh práce vymezen úžeji, aby tak měl jistotu, že bude vykonávat jen přesně stanovený druh práce, na který má potřebnou kvalifikaci či specializaci či jiné předpoklady, nebo ji chce vykonávat.⁸⁵

Aby byly odstraněny možné nejasnosti a případné spory kolem sjednaného druhu práce, stanovuje často zaměstnavatel tzv. náplň práce nebo popis práce, ve které konkretizuje obecně sjednaný druh práce. Pracovní náplní rozumíme pracovní činnosti, které ve svém souhrnu tvoří určitý druh práce.

Zaměstnavatel určuje zaměstnanci pracovní náplň svým jednostranným opatřením a může tuto pracovní náplň bez souhlasu zaměstnance měnit a doplňovat. Vždy to ale musí být v rámci pracovní smlouvy, tj. podle sjednaného druhu práce. Pracovní náplní tedy nelze měnit druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.⁸⁶

Pokud zaměstnanec pracovní náplň podepíše (zpravidla se tak děje při podpisu pracovní smlouvy), pouze tím stvrzuje, že pracovní náplň v písemné podobě od zaměstnavatele převzal nebo se s ní seznámil. Odepření podpisu ale nemůžeme považovat za porušení pracovní povinnosti.

B) Místo výkonu práce

Na úvod této části mé práce, pro správné pochopení používané terminologie, bych ráda objasnila vztah pojmu místo výkonu práce a pojmu pracoviště (v praxi se tyto termíny často zaměňují). Pracovištěm lze rozumět určitý prostor, v němž má zaměstnanec konat přidělenou práci v rámci organizační jednotky, do které byl

⁸⁵ Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 112

⁸⁶ Kubínková, M. a kol. Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, s. 65

začleněn. Může se jednat např. o staveniště, dílnu apod. Pracoviště je tedy většinou užší prostor než místo výkonu práce. Nelze však vyloučit, že jsou jejich prostory shodné. V rámci místa výkonu práce, který si strany v pracovní smlouvě sjednají, může tak mít zaměstnavatel více pracovišť (např. kanceláří). Pokud zaměstnavatel převede zaměstnance z jednoho takového pracoviště na druhé, nebude se jednat o přeložení (viz. níže), ale pouze o výkon dispoziční pravomoci zaměstnavatele a nebude tedy nutné získat souhlas zaměstnance.

Ujednání o místu výkonu práce určuje, kde bude zaměstnanec práci vykonávat. Jedná se o prostorové určení pracovního závazku. Ani zde však není žádným právním předpisem určeno, jak má být místo výkonu práce v pracovní smlouvě sjednáno. Zpravidla to bude označení obce, organizační jednotky nebo podobným určením místa.⁸⁷

Pokud se bude jednat o práci, která vyžaduje přesun zaměstnance z jednoho místa na druhé (např. stavební dělník, obchodní zástupce,...), bude označení místa výkonu práce širší. Naproti tomu u profesí, kde se přesun zaměstnance nevyžaduje (např. účetní, prodavačka,...), je možné sjednat místo výkonu práce mnohem přesněji.

Místo výkonu práce ale nemůže být vymezeno neurčitým způsobem, např. nesmí být sjednáno, že „práce bude vykonávána v místě, které určí zaměstnavatel.“

Jestliže by nebylo v pracovní smlouvě místo výkonu práce výslovně uvedeno, mohlo by být místem výkonu práce to místo, kde začal zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele pracovat. V tomto případě by se jednalo o místo výkonu práce sjednané konkludentně.⁸⁸

V praxi existují také tzv. domácí zaměstnanci, což jsou zaměstnanci, kteří na základě pracovní smlouvy nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale vykonávají pro něho sjednané práce doma.

V místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, je zaměstnanec povinen vykonávat sjednaný druh práce. Pokud je místo výkonu práce sjednáno tak, že zahrnuje více pracovišť, je zaměstnavatel oprávněn přidělovat zaměstnanci práci na kterémkoliv z nich. Pokud je však v pracovní smlouvě uvedeno pouze jedno místo výkonu práce,

⁸⁷ Galvas, M., Pichová, I. Smlouvy v pracovním právu aneb O různých ujednáních mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Brno: Elita Bohemia, 1995, s. 40

⁸⁸ Hochman, J. a kol. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008, s. 144

označené např. adresou sídla zaměstnavatele, může být práce přidělována pouze na tomto jednom pracovním místě.⁸⁹

Tak například pokud by si v pracovní smlouvě sjednala prodavačka se svým zaměstnavatelem jako místo výkonu práce přesné označení včetně adresy (např. „Potraviny ABC, Brno, ulice Dvořákova, č. p. 42“), znamená to, že je povinna vykonávat práci pouze na této adrese. Pokud by zaměstnavatel potřeboval, aby vykonávala práci v jiné jeho prodejně, může ji vyslat na pracovní cestu (pokud by se jednalo o dočasnou potřebu zaměstnavatele a zaměstnavatel se tak se zaměstnankyní dohodl), nebo ji může přeložit do jiného místa výkonu práce (zaměstnankyně by s tímto přeložením musela souhlasit), nebo mohou smluvní strany uzavřít dohodu o změně pracovní smlouvy – o změně místa výkonu práce.

Jestliže by si však prodavačka, zmíněná v předchozím odstavci, sjednala se zaměstnavatelem jako místo výkonu práce např. „Brno, Potraviny ABC,“ znamená to, že musí vykonávat pro zaměstnavatele práci v Brně v kterýchkoliv Potravinách ABC, kde ji zrovna zaměstnavatel potřebuje.

Obdobným příkladem je situace, kdy si smluvní strany sjednají jako místo výkonu práce u prodavačky např. druhé poschodí nějakého obchodního domu. V tomto případě jí může zaměstnavatel přidělovat práci pouze na tomto druhém poschodí. Jinak by muselo dojít k přeložení do jiného místa výkonu práce (opět pouze s jejím souhlasem) nebo ke změně pracovní smlouvy.

Pokud tedy zaměstnavatel potřebuje, aby zaměstnanec vykonával práci i jinde, než na místě, které si strany v pracovní smlouvě sjednaly, může vyslat zaměstnance na pracovní cestu nebo s ním může uzavřít dohodu o změně pracovní smlouvy a nebo může zaměstnance přeložit k výkonu práce do jiného místa výkonu práce - to je však možné pouze se souhlasem zaměstnance.

Vyslání zaměstnance na pracovní cestu je změnou místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může na dobu nezbytné potřeby vyslat zaměstnance na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační složky (k

⁸⁹ Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 117

jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval. V pověření je třeba vymezit jeho rozsah a s tímto pověřením musí být zaměstnanec seznámen.⁹⁰

Pokud je v pracovní smlouvě sjednáno více míst výkonu práce, je třeba vždy jedno z nich stanovit jako pravidelné pracoviště, a to z důvodu nároku na cestovní náhrady při pracovních cestách. Zákoník práce ve svém ustanovení § 34 odst. 2 reaguje na případy, kdy nebylo pravidelné pracoviště mezi stranami dohodnuto a uvádí: *“Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.”*

Přeložení je potom změnou pracovních podmínek spočívající v dočasné změně místa výkonu práce se souhlasem zaměstnance. Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Pracovní pokyny přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.⁹¹

C) Den nástupu do práce

Třetí nezbytnou náležitostí platnosti pracovní smlouvy je den nástupu do práce. Sjednaný den nástupu do práce je významný zejména tím, že v tento den vzniká pracovní poměr⁹² (a to bez ohledu na to, zda zaměstnanec v tento den do práce skutečně nastoupí nebo ne) a také tím, že se sjednaným dnem nástupu do práce začínají realizovat mezi účastníky pracovního poměru vzájemná práva a povinnosti.

Okamžik vzniku pracovního poměru je tedy velmi důležitý, protože se jím aktivují všechna práva a povinnosti, která pro účastníky pracovního poměru vyplývají z pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy a z pracovněprávních předpisů, ale i práva a povinnosti, jejichž vznik váží na vznik pracovního poměru i jiné právní předpisy,

⁹⁰ Ustanovení § 42 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹¹ Ustanovení § 43 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹² Ustanovení § 36 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zejména předpisy o sociálním zabezpečení (např. na vznik pracovního poměru je vázán vznik nemocenského pojištění).⁹³

Smluvní strany si mohou dohodnout den nástupu do práce konkrétním datem nebo jiným dostatečně určitým způsobem (např. patnáctý den po ukončení studia). Vždy ale musí jít o skutečnost, která s určitostí nastane.

K tomu se vyjádřil i Nejvyšší soud České republiky, když ve svém rozsudku⁹⁴ uvedl: „*Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjistitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne.*“

Jako den nástupu do práce lze sjednat i den pracovního klidu nebo svátek. Pokud si tedy zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednali jako den nástupu do práce např. „1. ledna 2009“ a v tento den se u zaměstnavatele nepracovalo, protože tento den je státním svátkem, nastoupil sice zaměstnanec do práce v nejbližší pracovní den, tj. až 2. ledna 2009, ale pracovní poměr vznikl již sjednaným dnem, tzn. že pracovní poměr vznikl 1. ledna 2009.

Jestliže nastupuje do zaměstnání osoba, která dovršila 15-ti let věku, nemůže s ní zaměstnavatel sjednat v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato osoba ukončí povinnou školní docházku⁹⁵ (viz výše v kapitole 4.4.2.).

Den nástupu do práce nemusí být shodný se dnem uzavření pracovní smlouvy. V pracovní smlouvě lze sjednat nástup do práce v kterýkoliv den po jejím uzavření. Oba účastníci pracovního poměru (zaměstnanec i zaměstnavatel) si tak mohou dopředu zajistit vznik pracovního poměru k dohodnutému dni, od kterého bude zaměstnavatel od zaměstnance potřebovat výkon sjednaného druhu práce a zároveň od kterého bude moci začít zaměstnanec s výkonem práce pro zaměstnavatele (např. s ohledem na skončení přípravy na povolání nebo např. s ohledem na skončení jeho dosavadního zaměstnání).⁹⁶

Den nástupu do práce je ale možno sjednat pouze do budoucna, nikoliv zpětně. Z povahy věci to není možné, neboť pokud se pracovní poměr zakládá teprve pracovní

⁹³ Pichová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 119

⁹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 13.11.2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002

⁹⁵ Ustanovení § 6 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁶ Kottbauer, A., Štalmach, P. Lexikon pracovního práva. 2. rozšířené vydání. Ostrava: Sagit, 2001, s. 23

smlouvou,⁹⁷ je nepochybné, že v časové posloupnosti vždy musí pracovní smlouva předcházet pracovní poměr. Uzavřít dodatečně pracovní smlouvu po dni nástupu do práce proto není možné. Pokud tedy písemná pracovní smlouva nebyla uzavřena nejpozději v den nástupu do práce, pracovní poměr vznikl ústní nebo konkludentní pracovní smlouvou. Ústně sjednané náležitosti pracovní smlouvy lze písemně formulovat pouze jako písemné potvrzení o tom, jaké pracovní podmínky byly ústní nebo konkludentní smlouvou sjednány.⁹⁸

Pokud však zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.⁹⁹ Odstoupení od smlouvy je jednostranným právním úkonem zaměstnavatele, kterým se sjednaná pracovní smlouva ruší s účinky ex nunc. (K odstoupení od pracovní smlouvy blíže v kapitole 4.9.)

4.7.2. Smluvní náležitosti pracovní smlouvy

Vzhledem k ústavní zásadě¹⁰⁰ (zakotvené i v ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce), podle které může každý činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá, otevírá se prostor pro řadu dalších ujednání, která mohou smluvní strany v pracovní smlouvě upravit. Tato ujednání ale být v pracovní smlouvě nemusí. Aby byla pracovní smlouva platná, musí obsahovat zákonné náležitosti (viz. předchozí kapitola), smluvní náležitosti může obsahovat pracovní smlouva jen některé nebo je dokonce nemusí obsahovat vůbec.

Nejčastějšími dalšími ujednáními v pracovní smlouvě jsou: ujednání o zkušební době, ujednání o době trvání pracovního poměru, ujednání o kratší pracovní době, mzdová ujednání a ujednání o konkurenční doložce. Tento výčet není samozřejmě konečný a strany si tak mohou (jedná se o projev zásady smluvní svobody) v pracovní smlouvě dohodnout i další pracovní podmínky, které považují za vhodné – tato další ujednání budou mít rovněž povahu doplňkových ujednání.

⁹⁷ Ustanovení § 33 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁸ Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 120

⁹⁹ Ustanovení § 36 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁰ Čl. 2 odst. 3 Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, čl. 2 odst. 4 Ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Žádné podmínky, které si strany sjednají, ale nesmí být nějakým právním předpisem zakázány. Neplatné by bylo např. ujednání, kterým by se zaměstnanec předem vzdával svých práv.

V dalším výkladu se budu věnovat pouze výše zmíněným ujednáním, protože ty se v praxi vyskytují nejčastěji.

A) Ujednání o zkušební době

Zkušební doba umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli posoudit, zda jim pracovní smlouva a jí sjednaný pracovní poměr vyhovuje, či nikoliv. Jestliže někdo dospěje k přesvědčení, že pracovní poměr nesplňuje jeho očekávání, může přistoupit k jeho rozvázání snadněji, než by tomu bylo bez zkušební doby.¹⁰¹

Zaměstnanec má především zájem se během zkušební doby přesvědčit, zda druh práce a ostatní pracovní podmínky odpovídají jeho představám a možnostem. Zaměstnavatel má zejména zájem přesvědčit se o tom, zda schopnosti, pracovní výkon a plnění dalších pracovních povinností zaměstnancem odpovídají jeho požadavkům.¹⁰²

Zkušební doba nevzniká automaticky ze zákona a je tedy pouze na smluvních stranách (jedná se opět o projev zásady smluvní volnosti), zda ji využijí či nikoliv.

Pokud se smluvní strany rozhodnou sjednat zkušební dobu, musí být sjednána před vznikem pracovního poměru (není možné ji sjednat, pokud již pracovní poměr vznikl) a nesmí být delší než tři měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (účastníci pracovní smlouvy mohou sjednat kratší zkušební dobu, nikoliv však delší než 3 měsíce). Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována (nic ale nebrání tomu, aby ji smluvní strany dohodou zkrátily). Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce.¹⁰³

Sjednají-li účastníci zkušební dobu delší než tři měsíce, nebo neurčí-li účastníci při sjednávání zkušební doby její délku vůbec, činí zkušební doba tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru (vyplývá to z rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky¹⁰⁴).

V zájmu právní jistoty zaměstnance i zaměstnavatele stanovuje zákoník práce v ustanovení § 35 odst. 3, že zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. Z toho můžeme dovodit, že k platnému sjednání zkušební doby došlo

¹⁰¹ Hochman, J. Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů. Praha: Linde, 2001, s. 33

¹⁰² Kubínková, M. a kol. Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, s. 67

¹⁰³ Ustanovení § 35 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001

v případě, kdy byl pracovní poměr založen písemně uzavřenou pracovní smlouvou, v níž byla zkušební doba sjednána, a která byla uzavřena nejpozději v den nástupu do práce.

Ústně uzavřená zkušební doba je tedy vždy neplatná. Proto také není možné, aby společně s ústně uzavřenou pracovní smlouvou byla ústně sjednána i zkušební doba. Z výše uvedených důvodů není tedy ani možné, aby v pracovní smlouvě, která byla dodatečně vyhotovena až po vzniku pracovního poměru a která je pouze jakýmsi písemným potvrzením o uzavření ústní pracovní smlouvy, byla sjednána zkušební doba.¹⁰⁵

V praxi často zaměstnavatelé sjednávají se zaměstnanci řadu na sebe navazujících pracovních smluv na dobu určitou (tzv. řetězení smluv) a tyto smlouvy vždy obsahují ujednání o zkušební době. Domnívám se, že zaměstnavatel takto zneužívá svého „silnějšího postavení“ v pracovněprávním vztahu. Takovéto ujednání zkušební doby (v případě druhé a další zkušební doby) považuji za obcházení zákona, protože opakované sjednávání zkušební doby mezi týmž zaměstnancem a týmž zaměstnavatelem již nenaplnňuje smysl zkušební doby předpokládaný zákonodárcem.

Druhou situací, ke které v praxi často dochází, je situace, kdy zaměstnavatel převede zaměstnance na jiný druh práce (příp. s ním uzavře dohodu o změně druhu práce) a zároveň s ním sjedná novou zkušební dobu. Takovéto sjednání zkušební doby bude neplatné, protože se nejedná o uzavření nové pracovní smlouvy, ale o změnu pracovního poměru, která by se měla promítnout i v dohodě o změně pracovní smlouvy.

Zkušební doba je obdobím, ve kterém si mají účastníci pracovního poměru ověřit, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat. Bylo by tedy proti smyslu tohoto ujednání, kdyby např. po celou sjednanou zkušební dobu byl zaměstnanec nemocný a do práce vůbec nechodil. V ustanovení § 35 odst. 2 proto zákoník práce stanovuje, že se doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, do zkušební doby nezapočítává. O dobu, kdy v důsledku překážek v práci nebude zaměstnanec ve zkušební době konat práci, se tedy zkušební doba prodlouží.

V průběhu sjednané zkušební doby lze snadno rozvázat pracovní poměr, a to jednostranným právním úkonem, který se nazývá zrušení pracovního poměru ve zkušební době a je upraven v ustanovení § 66 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení může zrušit pracovní poměr ve zkušební době zaměstnanec i zaměstnavatel, a to z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu. Zaměstnavatel ale nemůže ve zkušební

¹⁰⁵ Štangová, V. K právní úpravě sjednávání zkušební doby. Právo a zaměstnání, 1998, č. 2, s. 2

době zrušit pracovní poměr v době prvních 14-ti kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Písemné oznámení (není zde ale uvedena sankce neplatnosti za nedodržení písemné formy, proto lze pracovní poměr platně ukončit i ústně¹⁰⁶) o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhému účastníkovi zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Jde však pouze o lhůtu pořádkovou, jejíž nedodržení nemá za následek neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Pokud by si ale zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovní smlouvě výslovně sjednali, že oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být učiněno písemně a musí být doručeno druhé smluvní straně alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit, jinak že bude tento právní úkon neplatný, pak je nutné tyto smluvní podmínky dodržet, protože (jak jsem již uvedla výše) strany si mohou v pracovní smlouvě dohodnout jakékoliv podmínky, které neodporují zákonu a které považují za vhodné.

Na závěr bych v této souvislosti (s ohledem na počítání běhu zkušební doby) upozornila na ustanovení § 333 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého se počítání času řídí ustanovením § 122 občanského zákoníku. Pokud tedy vznikl pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem například 1. ledna 2009 a smluvní strany si sjednaly tříměsíční zkušební dobu, pak zkušební doba skončí 1. dubna 2009.

B) Ujednání o době trvání pracovního poměru

Jedná se o ujednání, kterým se časově omezuje platnost pracovní smlouvy. Podle toho, zda tato skutečnost je nebo není v pracovní smlouvě sjednána, rozlišujeme pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na dobu neurčitou.

Zákoník práce v souladu s komunitárním právem¹⁰⁷ preferuje pracovní poměr na dobu neurčitou, což plyne z ustanovení § 39 odst. 1 zákoníku práce, v němž je uvedeno, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání (jedná se o nevyvratitelnou právní domněnku). Z toho lze dovodit, že pokud chtějí účastníci uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou, nemusí pracovní smlouva vůbec obsahovat ujednání o době trvání pracovního poměru. Preferenci pracovního poměru na dobu neurčitou lze shledat i v ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce: „*Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.*“ Jedná se opět o nevyvratitelnou

¹⁰⁶ S ohledem na ustanovení § 21 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁷ Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

právní domněnku. Touto problematikou se zabýval i Nejvyšší soud České republiky, když ve svém rozsudku¹⁰⁸ mimo jiné uvedl: „*Pro naplnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ (použitého v ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce) stačí, je-li práce konána i jen s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance.*“

Pokud si tedy smluvní strany v pracovní smlouvě například dohodly, že pracovní poměr je sjednán na dobu určitou, a to do 30. září 2008, ale následující den, tj. 1. října 2008 přišel zaměstnanec do práce a plnil své pracovní úkoly pod vedením svého nadřízeného, platí, že se pracovní poměr na dobu určitou změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Není-li však ujednání o době trvání pracovního poměru platné, není z tohoto důvodu neplatná celá pracovní smlouva (dohoda o změně pracovní smlouvy). Ujednání o tom, zda jde o pracovní poměr na dobu neurčitou nebo zda má trvat jen po určitou dobu, není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a lze jej tedy oddělit od ostatního obsahu pracovní smlouvy. Takto sjednaný pracovní poměr je pak třeba považovat za pracovní poměr na dobu neurčitou.¹⁰⁹

Pracovní poměr na dobu určitou znamená, že se účastníci při uzavírání pracovní smlouvy dohodli, že jejich pracovní poměr bude trvat jen po určitou časově omezenou dobu, kterou smluvní strany určily.

Pokud strany zamýšlí uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, musí tuto skutečnost v pracovní smlouvě výslovně sjednat. Zákoník práce ale neobsahuje žádné ustanovení, kterým by stanovil, jak má být časově omezená doba vyjádřena, z čehož vyplývá, že to lze vyjádřit různými způsoby. Tento časový údaj ale musí být dostatečně určitý, aby o něm nemohly nastat pochybnosti (např. do 31.12.2009, na jeden rok, po dobu trvání mateřské dovolené paní XY,...), musí být jisté, že nastane a kdy nastane.

Tak pokud by si například zaměstnanec se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě dohodli, že sjednávají pracovní poměr na dobu určitou, a to na dobu potřeby zaměstnavatele a tato potřeba zaměstnavatele by nebyla v pracovní smlouvě nijak konkretizována (vymezena), nemohli bychom nijak zjistit, kdy má pracovní poměr skončit. Jednalo by se proto o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky¹¹⁰ je zřejmé, že nebyla-li dohodnutá doba trvání pracovního poměru sjednána přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, dobou trvání určitých prací nebo

¹⁰⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002

jinou objektivně zjistitelnou skutečností, ale tak, že předpokládá a současně umožňuje, aby tato doba skončila na základě skutečnosti, která nastane z vůle jednoho účastníka pracovního poměru, je takové ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné a pracovní poměr mezi účastníky je třeba považovat za uzavřený na dobu neurčitou.¹¹¹

Příkladem takového ujednání (uvedeného v předchozím odstavci) by mohlo například být, pokud by si zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednali, že pracovní poměr je sjednán na dobu určitou, a to po dobu výroby zboží XY. V takovémto případě však nebyla doba trvání pracovního poměru stanovena objektivně zjistitelným způsobem, který by umožňoval určit, kdy má pracovní poměr sjednaný na dobu určitou skončit. Záleželo by totiž pouze na vůli zaměstnavatele, jak dlouho se rozhodne vyrábět zboží XY. Trvání pracovního poměru nebylo vymezeno určitým časovým úsekem, ale bylo ponecháno na vůli jednoho z účastníků pracovní smlouvy, na kterém záleží, zda vůbec a kdy se rozhodne pracovní poměr ukončit. Takovéto ujednání by tedy bylo neplatné a pracovní poměr by se považoval za pracovní poměr na dobu neurčitou.

Maximální celková doba trvání jednoho nebo více na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky může činit nejvýše dva roky. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky zákon umožňuje až po uplynutí šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru. To neplatí pro případy, kdy tak stanoví zvláštní právní předpis nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví uzavření pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv (jedná se např. o poživatele starobního důchodu¹¹²) nebo z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu překážek v práci na straně zaměstnance (např. při dlouhodobé nemoci, při mateřské a rodičovské dovolené).^{113, 114} Další výjimkou jsou vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Takové vyloučení je ovšem možné pouze za předpokladu, že jsou tyto důvody blíže vymezeny v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací. Jestliže u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, lze tuto dohodu nahradit vnitřním předpisem zaměstnavatele.¹¹⁵

¹¹¹ Novotný, Z., Drápal, L. Zákoník práce s judikaturou a souvisejícími předpisy. Praha: C.H.Beck, 2005, s. 45

¹¹² Ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹¹³ Kubínková, M. a kol. Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, s. 70

¹¹⁴ Ustanovení § 39 odst. 2, 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁵ Ustanovení § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

V jiných než výše uvedených případech (výjimkách) nelze pracovní poměr na dobu určitou uzavřít nebo prodlužovat na více než 2 roky, a to ani v případě pokud s tím zaměstnanec souhlasí nebo o to zaměstnanec písemně požádá.

Pro případ porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je zákonem¹¹⁶ konstruována právní fikce, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví vůli pracovat u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou. V zájmu právní jistoty obou účastníků pracovněprávního vztahu je stanovena dvouměsíční prekluzivní lhůta pro uplatnění soudního návrhu na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.¹¹⁷

C) Ujednání o kratší pracovní době

Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a rovněž doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.¹¹⁸

Zákoník práce v ustanovení § 79 odst. 1 stanovuje nejvyšší možný limit týdenní pracovní doby, který činí 40 hodin (výjimka je např. u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí,...¹¹⁹). Tato stanovená týdenní pracovní doba však nemusí účastníkům z různých důvodů vyhovovat, mohou si proto v pracovní smlouvě sjednat kratší pracovní dobu. Kratší pracovní doba je vždy výsledkem dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tzn. že ji zaměstnavatel nemůže zaměstnanci jednostranně nařídit.

Jestliže účastníci pracovněprávního vztahu chtějí sjednat kratší pracovní dobu, je nutné to v pracovní smlouvě přesně vymezit. Například lze sjednat kratší pracovní dobu takto: 6 hodin denně, 35 hodin týdně nebo že zaměstnanec bude pracovat v pondělí, ve středu a v pátek,... Pokud není v pracovní smlouvě rozsah pracovní doby sjednán, jedná se o pracovní poměr na stanovenou týdenní pracovní dobu.¹²⁰

¹¹⁶ Ustanovení § 39 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁷ Kubínková, M. a kol. Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, s. 71

¹¹⁸ Ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁹ Ustanovení § 79 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁰ Kubínková, M. a kol. Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, s. 66

Byla-li sjednána kratší pracovní doba, pak i mzda nebo plat, která přísluší zaměstnanci, odpovídá této kratší pracovní době.¹²¹

Na tomto místě bych ráda podotkla, že pojem „práce na částečný (zkrácený) úvazek“, který pro ujednání o kratší pracovní době často používá laická veřejnost, je nepřesný. Je to jiný institut pracovního práva, ale v praxi se často s pojmem „kratší pracovní doba“ zaměňuje. Zkrácená pracovní doba je pracovní doba, jejíž délka je snížena pod stanovenou týdenní pracovní dobu, ale i přes toto zkrácení pracovní doby náleží zaměstnanci mzda v nesnížené výši. Naproti tomu u kratší pracovní doby je sice délka pracovní doby také kratší než stanovená týdenní pracovní doba, ale za tuto práci pobírá zaměstnanec mzdu, která je poměrně snížena (viz. předcházející odstavec).¹²²

Určitý zásah do smluvní volnosti při sjednávání kratší pracovní doby představuje ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce. Toto ustanovení ukládá zaměstnavateli povinnost sjednat kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby se zaměstnankyní nebo zaměstnancem pečující o dítě mladší 15-ti let, s těhotnou zaměstnankyní nebo se zaměstnancem, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).¹²³ Pokud o to zaměstnankyně (zaměstnanec) ve výše uvedených případech požádá, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

K otázce vážnosti provozních důvodů se vyjádřil Nejvyšší soud České republiky¹²⁴: „Pro posouzení vážnosti provozních důvodů je především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.“

¹²¹ Ustanovení § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²² Svobodová, E. Několik poznámek ke kratší pracovní době. Právo a zaměstnání, 2004, č. 6, s. 2 - 3

¹²³ Ustanovení § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17.12.2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

Stát zde omezuje smluvní volnost stran z důvodu veřejného zájmu na ochraně rodiny a zdravého vývoje malých dětí. Na splnění uvedené povinnosti ze strany zaměstnavatele má zaměstnanec nárok, který je vymahatelný soudní cestou. Pokud tedy zaměstnanec splňuje dané podmínky a jeho žádost o kratší pracovní dobu byla odmítnuta, může podat žalobu k soudu.¹²⁵

D) Mzdová ujednání

Jak jsem již uvedla výše (viz. kapitola 4.2.1), jedním z charakteristických znaků pracovního poměru je jeho úplatnost, tzn. že práce je v pracovním poměru vykonávána vždy za úplatu.

Je třeba rozlišovat, zda odměňování zaměstnance podléhá právnímu režimu, kdy je mu za vykonanou práci poskytována mzda nebo zda se jedná o zaměstnance, kterému náleží za vykonanou práci plat.¹²⁶

Pouze mzdu lze sjednat individuálně v rámci uplatnění zásady smluvní svobody (výše platu je stanovena právním předpisem), proto se v dalším výkladu zaměřím pouze na mzdová ujednání.

Ujednání o mzdě není podle zákoníku práce nezbytnou náležitostí pracovní smlouvy a je tedy pouze na vůli stran, jakým způsobem mzdu sjednají.

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, případně ji může zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. V každém případě ale musí být mzda sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda náležet. Pokud nejsou údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy obsaženy ve smlouvě nebo vnitřním předpisu, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci nejpozději v den nástupu do práce písemný mzdový výměr, který tyto údaje obsahuje. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.¹²⁷

Zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou v pracovní smlouvě dohodnout takovou výši mzdy, která jim vyhovuje. Pro zaměstnance mzda většinou představuje důvod, proč vstupuje do pracovního poměru a zaměstnavatel může zaměstnance výší mzdy

¹²⁵ Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998, s. 136

¹²⁶ Plat poskytují zaměstnavatelé uvedení v ustanovení § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁷ Ustanovení § 113 odst. 1, 3, 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

motivovat k větším pracovním výkonům, ale zároveň se snaží, aby výše mzdy neúměrně nesnižovala jeho zisk.

Při sjednávání výše mzdy je třeba respektovat jedno omezení, kterým je výše minimální mzdy, kterou stanoví vláda nařízením.¹²⁸ V pracovní smlouvě tedy nelze sjednat odměnu za práci nižší, než kolik činí minimální mzda (minimální mzda pro rok 2009 činí 8.000,- Kč za měsíc). Důvodem stanovení výše minimální mzdy je snaha o ochranu zaměstnance před poskytováním nepřiměřeně nízké mzdy. Sjednání mzdy pod tuto hranici by bylo neplatné a zaměstnanci by náležela mzda ve výši minimální mzdy. Naopak horní hranice výše mzdy stanovena není.

Na závěr bych ráda podotkla, že problematika odměňování za práci (sjednávání mzdových podmínek) je velmi rozsáhlým a složitým tématem. Není to však téma mé diplomové práce, proto jsem se k této problematice vyjádřila pouze v takovém rozsahu, který považuji pro sjednávání smluvních náležitostí pracovní smlouvy za dostatečný.

E) Ujednání o konkurenční doložce

Konkurenční doložka je institut, který poskytuje (pro pracovní právo netypicky) ochranu zaměstnavateli. Účelem ujednání o konkurenční doložce je chránit zaměstnavatele před zneužitím znalostí, které u něho zaměstnanec v pracovním poměru získal tím, že zaměstnanec na sebe přebírá závazek zdržet se určité činnosti, která by mohla zaměstnavatele ohrozit.¹²⁹

Jedná se v pracovním právu spíše o výjimečný způsob stanovení práv a povinností subjektům práva, kdy dochází k úpravě právních vztahů, jejichž účinky nastanou až po skončení základního pracovněprávního vztahu.¹³⁰

Konkurenční doložkou rozumíme dohodu, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti (výdělečnou činností se rozumí jakákoliv výdělečná činnost bez ohledu na to, v jakém právním vztahu je vykonávána – může se jednat o pracovněprávní vztah, občanskoprávní vztah, o podnikání na základě živnostenského listu či výkon v obchodních společnostech¹³¹), která by byla shodná s předmětem činnosti (viz. níže) zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Vzhledem k tomu, že je

¹²⁸ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 257

¹³⁰ Turek, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15, s. 541

¹³¹ Kubínková, M. a kol. Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, s. 308

tímto ujednáním zaměstnanec určitým způsobem omezován, je třeba, aby mu tento závazek zaměstnavatel nějak kompenzoval. Zaměstnavatel proto zaměstnanci poskytuje přiměřené peněžité vyrovnání, a to nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění tohoto závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli na jiné době splatnosti.¹³²

Při sjednání doby, po kterou se zaměstnanec zaváže, že se po skončení pracovního poměru zdrží „konkurenčního jednání,“ jakož i při sjednání výše „přiměřeného vyrovnání,“ by mělo být přihlášeno nejen k povaze informací, poznatků a dalších skutečností, které získal zaměstnanec v pracovním poměru u zaměstnavatele, a k možnosti „ohrožení“ zaměstnavatele při jejich využití, ale i k tomu, že se zaměstnanec dobrovolně zavazuje k omezení svobodné volby zaměstnání, že klesá hodnota jeho kvalifikace, zhoršuje se jeho postavení na trhu práce, a tím se snižuje i jeho budoucí výdělek.¹³³

Budeme-li za předmět činnosti zaměstnavatele považovat aktivitu, která se zapisuje do příslušného rejstříku, pak bude-li zaměstnanec vykonávat jakoukoli činnost, kterou má zaměstnavatel uvedenou ve svém předmětu podnikání, vždy půjde o porušení sjednané konkurenční doložky, i když to zaměstnavatele nijak neohrozí. Zaměstnavatel mívá v obchodním rejstříku obvykle zapsáno mnoho činností, takto určený předmět činnosti je tedy velmi široký. To znamená, že pokud by zaměstnavatel převzal formulaci konkurenční doložky přímo ze zákona, jednalo by se o tak široké vymezení předmětu činnosti, že by ho bylo možno považovat za neurčité. Měl-li by např. zaměstnavatel v obchodním rejstříku zapsáno „nákup zboží a jeho další prodej,“ pak by to znamenalo, že by zaměstnanec nemohl provozovat žádnou obchodní činnost apod. Proto bude třeba v konkurenční doložce specifikovat, o jaký předmět činnosti jde, protože jinak by byl zaměstnanec ve svých aktivitách neúměrně omezen.¹³⁴

Zákoník práce uvádí¹³⁵ konkrétní zaměstnance, se kterými nemůže být konkurenční doložka sjednána. Jedná se o pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství. Dále nelze sjednat konkurenční doložku s pedagogickými pracovníky v zařízeních sociálních služeb.

¹³² Ustanovení § 310 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³³ Kubínková, M. a kol. Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, s. 309

¹³⁴ Píchová, I. Ad: Konkurenční doložka. Právní rádce, 2001, č. 8, s. 27

¹³⁵ V ustanovení § 311 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Naopak ale zákoník práce nikde neuvádí, s kterými konkrétními zaměstnanci může zaměstnavatel konkurenční doložku sjednat. Mělo by se jednat o zaměstnance, kteří přicházejí do kontaktu se strategickými informacemi a mohli by je po skončení pracovního poměru využít pro vlastní podnikatelskou činnost nebo ve prospěch svého nového zaměstnavatele. Tak by mohli poškodit svého předchozího zaměstnavatele, kde tyto informace, znalosti aj. získali. Je naprosto nepřijatelné, či spíše absurdní, aby konkurenční doložka byla sjednána např. s uklízečkou nebo dělníkem ve výrobě.¹³⁶

Domnívám se, že v praxi může činit problémy formulace,¹³⁷ podle které lze dohodu o konkurenční doložce uzavřít „...*jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele...*“ U většiny profesí, jako je např. právník, lékař, ekonom,... bude velmi složité určit, které poznatky, informace, znalosti pracovních a technologických postupů získali tito zaměstnanci u svého zaměstnavatele a které získali díky studiu a předchozí praxi již před vznikem pracovního poměru. Na druhou stranu ale musím uznat, že by bylo velmi náročné (nebo dokonce nemožné) vytvořit konkrétní výčet profesí, kterých se bude ujednání o konkurenční doložce bezesporu týkat. Významnou roli bude v tomto směru zcela jistě hrát rozhodovací praxe soudů.

Konkurenční doložku lze sjednat přímo v pracovní smlouvě, ale lze ji sjednat i samostatnou dohodou kdykoliv během trvání pracovního poměru. Dohoda o konkurenční doložce ale musí být uzavřena vždy písemně, jinak by byla neplatná.¹³⁸

Konkurenční doložka může být uzavřena až na dobu po skončení pracovního poměru. V době trvání pracovního poměru je situace řešena jinak (viz. ustanovení § 304 zákoníku práce). Pokud ale byla účastníky sjednána zkušební doba, lze dohodu o konkurenční doložce uzavřít nejdříve po uplynutí této zkušební doby, jinak by byla dohoda rovněž neplatná.¹³⁹ Toto ustanovení je v zákoníku práce zřejmě proto, že ve zkušební době může zaměstnanec i zaměstnavatel snadno zrušit pracovní poměr (viz. výše ujednání o zkušební době) a bylo by tedy nevhodné po zaměstnanci vyžadovat, aby nesl následky dohody o konkurenční doložce, pokud trval pracovní poměr například jen několik dní. Ovšem skutečnost, že lze dohodu uzavřít až po uplynutí zkušební doby,

¹³⁶ Kubínková, M. a kol. Sebeobrana zaměstnance aneb jak přežít v zaměstnání. Praha: Soudy, 2002, s. 18 - 19

¹³⁷ Uvedená v ustanovení § 310 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁸ Ustanovení § 310 odst. 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁹ Ustanovení § 310 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

není příliš vhodná pro zaměstnavatele. Zaměstnanec totiž může takové ujednání po zkušební době odmítnout (zásada smluvní svobody), konkurenční doložka tedy nebude vůbec sjednána, ale zaměstnavatel již během zkušební doby zaměstnanci zcela jistě zpřístupnil citlivé informace, pro které by bylo vhodné konkurenční doložku sjednat (jen obtížně by mohl zaměstnavatel zaměstnanci bránit v přístupu k informacím, které zaměstnanec potřebuje pro výkon své práce). Z naznačeného důvodu se tedy domnívám, že by bylo vhodné připustit možnost sjednání konkurenční doložky již při vzniku pracovního poměru, i pokud strany sjednaly zkušební dobu.

V dohodě o konkurenční doložce lze dále sjednat (není to ale povinná součást konkurenční doložky) smluvní pokutu,¹⁴⁰ kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže poruší svůj závazek. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu výše uvedených podmínek, za kterých lze dohodu uzavřít. Přiměřenost budeme muset posuzovat v každém případě samostatně, především s přihlédnutím ke konkrétnímu omezení výdělečné činnosti zaměstnance, co do předmětu, času i prostoru. Taktéž musíme přihlédnout k výši peněžitého vyrovnání, případně k dalším podmínkám sjednaným smluvními stranami. Důležitou okolností bude i význam dodržení podmínek pro činnost bývalého zaměstnavatele.¹⁴¹ Závazek zaměstnance, který sjednal se zaměstnavatelem, zaplacením smluvní pokuty zanikne. Z toho lze dovodit, že zaměstnanec má možnost od konkurenční doložky odstoupit, pokud současně splní povinnost zaplatit smluvní pokutu.

Zaměstnavatel může od dohody o konkurenční doložce odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnanec může dohodu o konkurenční doložce vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15-ti dnů po uplynutí jeho splatnosti. Dohoda pak zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Odstoupení od dohody ze strany zaměstnavatele a výpověď dohody ze strany zaměstnance musí mít písemnou formu, jinak jsou tyto právní úkony neplatné.¹⁴²

4.8. Změny pracovní smlouvy

Obecně změnou pracovního poměru rozumíme změnu některého z prvků pracovního poměru (subjekty, objekt, obsah), přičemž konkrétní pracovní poměr zůstává zachován i nadále.

¹⁴⁰ Ustanovení § 310 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴¹ Turek, R. Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15, s. 550

¹⁴² Ustanovení § 310 odst. 4, 5, 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Je ovšem vyloučena změna v objektu, protože objekt je kritériem, podle kterého určujeme druh právního vztahu. Pokud bychom tedy změnili objekt, zaměnili bychom jeden druh právního vztahu za jiný, ale tím bychom vyloučili jeho změnu v právním slova smyslu. Změna totiž znamená (jak jsem již uvedla), že se mění prvky, ale právní vztah zůstává zachován.¹⁴³

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že změna pracovního poměru může nastat:

- v subjektu pracovního poměru nebo
- v obsahu pracovního poměru.

4.8.1. Změny subjektu pracovní smlouvy

Změna subjektu na straně zaměstnance není možná, což plyne z požadavku osobního výkonu sjednané práce zaměstnancem. Ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ukládá zaměstnanci povinnost plnit sjednaný závazek osobně, tzn. že je v tomto plnění zaměstnanec nezastupitelný. Pokud by práci vykonávala jiná osoba než zaměstnanec, potom by vznikl nový pracovní poměr mezi touto osobou a zaměstnavatelem.

Změna druhého subjektu, tedy zaměstnavatele, ale možná je. Zaměstnavatelské subjekty mohou jako právní subjekty různým způsobem fúzovat, rozdělovat se, slučovat se, vytvářet nové subjekty apod. Tyto změny se vůbec nemusí dotknout konkrétních základních pracovněprávních vztahů jednotlivých zaměstnanců, nemění se jejich pracoviště ani jejich práce. Bylo by tedy nelogické rušit existující pracovněprávní vztahy (zejména pracovní poměry) a okamžitě navazovat na tutéž práci i pracoviště se stejným zaměstnancem vztahy nové. Pracovní právo upravuje tyto situace prostřednictvím institutu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (ustanovení § 338 an. zákoníku práce).¹⁴⁴

Základní zásada (zásada legality), která tento institut ovládá, je vyjádřena v ustanovení § 338 odst. 1 zákoníku práce, tzn. že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem (např. obchodním zákoníkem¹⁴⁵).

V zájmu právní jistoty zaměstnanců je zde zvolen princip tzv. univerzální sukcese (právního nástupnictví), kdy nový zaměstnavatel vstupuje do všech práv a

¹⁴³ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 272 - 273

¹⁴⁴ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 152

¹⁴⁵ Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

povinností původního zaměstnavatele, tzn. i do pracovněprávních vztahů. V praxi proto nemusí být ukončovány původní pracovní poměry a uzavírány nové pracovní smlouvy.

4.8.2. Změny obsahu pracovní smlouvy

Změny v obsahu pracovního poměru lze uskutečnit jen dohodou účastníků pracovního poměru, tj. dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Změnu pracovní smlouvy je nutné provést písemně,¹⁴⁶ nedodržení písemné formy ale nemá za následek neplatnost,¹⁴⁷ tzn. že ji lze změnit i ústně nebo konkludentně (např. tím, že zaměstnavatel navrhne zaměstnanci, aby začal konat jinou práci a on ji začne bez dalšího vykonávat).

Jelikož je pracovní smlouva základem pracovního poměru, je každá změna pracovní smlouvy zároveň i změnou pracovního poměru.

V určitých případech ale může dojít ke změně obsahu pracovního poměru, aniž by se tím změnila pracovní smlouva. Jedná se o převedení na jinou práci dle ustanovení § 41 zákoníku práce nebo pracovní cesta dle ustanovení § 42 zákoníku práce nebo přeložení dle ustanovení § 43 zákoníku práce. Že se nejedná o změnu pracovní smlouvy můžeme dovodit z ustanovení § 44 zákoníku práce, které uvádí, že odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodnou-li se na změně pracovní smlouvy. Z této dikce zákona usuzuji, že v těchto případech platí stále uzavřená pracovní smlouva, pouze se dočasně v určitých částech nerealizuje.

Ke změně obsahu pracovního poměru tedy dochází dohodou zaměstnance a zaměstnavatele o změně pracovní smlouvy, převedením na jiný druh práce, pracovní cestou a přeložením zaměstnance k výkonu práce do jiného místa výkonu práce.

Ke změně pracovní smlouvy dochází v okamžiku, kdy se smluvní strany dohodnou na změně práv a povinností (pracovních podmínek). Dohodou stran je ale možné měnit jen ta práva a povinnosti, která mají smluvní základ, případně ta, která umožňují odchýlení od právní úpravy. Některá smluvní ujednání ale, i přes jejich smluvní povahu, měnit nelze. Tak je tomu například u výše zmíněného ujednání o zkušební době, které nelze dodatečně prodlužovat. Dohodou také není prakticky možné změnit ujednání o dni nástupu do práce poté, kdy již zaměstnanec do práce nastoupil.

¹⁴⁶ Ustanovení § 40 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁷ S ohledem na ustanovení § 21 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zvláštním případem změny obsahu pracovní smlouvy je situace, kdy se změni některá kogentní ustanovení pracovněprávních předpisů a některá ujednání pracovní smlouvy se tak s nimi dostanou do rozporu. Ujednání, která budou v rozporu s novou kogentní úpravou, se tak stanou neplatnými. K tomu by mohlo dojít například kdyby se změnila maximální délka stanovené týdenní pracovní doby ze současných 40 hodin týdně např. na 35 hodin týdně. Touto změnou by se stalo neplatné např. ujednání stanovující týdenní pracovní dobu 38 hodin týdně a toto neplatné ujednání by bylo nahrazenou novou kogentní úpravou, tzn. max. 35 hodin týdně.

4.9. Zánik pracovní smlouvy

Zánik pracovní smlouvy je v zákoníku práce řešen v souvislosti s odstoupením od pracovní smlouvy. Zákoník práce dává zaměstnavateli možnost odstoupit od pracovní smlouvy (s účinky ex nunc), jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne zaměstnavatele o této překážce neuvědomil.¹⁴⁸ Jelikož v zákoně není uvedeno, že by zaměstnavatel mohl od pracovní smlouvy odstoupit pouze do doby, než zaměstnanec nastoupí do práce, lze dospět k závěru, že z důvodů uvedených v ustanovení § 36 odst. 2 zákoníku práce lze od pracovní smlouvy odstoupit i po nastoupení zaměstnance do práce, tzn. i poté, co obsah pracovního poměru začal být naplňován ze strany obou jeho účastníků. Nicméně z ustanovení § 14 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Za výkon práv v rozporu s dobrými mravy by bylo možné považovat, kdyby zaměstnavatel odstoupil od pracovní smlouvy po uplynutí nepřiměřené doby ode dne, kdy se o důvodu odstoupení dozvěděl. Odstoupení od pracovní smlouvy je ale právem zaměstnavatele a nikoli jeho povinností. Pokud se tedy zaměstnavatel rozhodne tohoto svého práva využít, měl by tak učinit bez zbytečného odkladu, aby neprodlužoval dobu právní nejistoty o další existenci pracovního poměru.¹⁴⁹

Zákoník práce ale nijak neupravuje podmínky, za nichž může od pracovní smlouvy odstoupit zaměstnanec.

Odstoupení je obecně upraveno v občanském zákoníku,¹⁵⁰ který můžeme s ohledem na princip subsidiarity (viz. kapitola 3.4.) použít. Účastník tak může od smlouvy odstoupit, pokud je to uvedeno v občanském zákoníku nebo pokud je to mezi

¹⁴⁸ Ustanovení § 36 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 146 - 147

¹⁵⁰ Ustanovení § 48, 49 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

účastníky dohodnuto. Odstoupením se smlouva ruší od počátku (s účinky ex tunc, tzn. že se na ni hledí jako by nebyla nikdy uzavřena), není-li právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak (ex nunc).

Od smlouvy má dále právo odstoupit účastník, který ji uzavřel v tísní nebo za nápadně nevýhodných podmínek. Tíseň je stav, v němž vůle jednatelce sice nebyla ovlivněna přímým protiprávním násilím nebo nepřípustným psychickým nátlakem, avšak utvořila se pod vlivem takového sociálního (hospodářského) nebo psychického působení, bez něhož by jednatelce takový pracovněprávní úkon neučinil. Vyžaduje se, aby tíseň způsobila, že se jednatelce ocitl v nápadně nevýhodném právním postavení, které by bez stavu tísně nenastalo. Pro posouzení, zda byl nebo nebyl právní úkon učiněn v tísní nebo za nápadně nevýhodných podmínek, je samozřejmě rozhodující stav v době, kdy k projevu vůle došlo, k okolnostem, které nastaly později, přihlížet nelze.¹⁵¹

Jak jsem již uvedla výše, pro odstoupení od pracovní smlouvy můžeme subsidiárně použít ustanovení občanského zákoníku. Otázkou ale zůstává, zda lze od pracovní smlouvy odstoupit pouze před vznikem pracovního poměru nebo i po něm a pokud lze od pracovní smlouvy odstoupit i po vzniku pracovního poměru, tak jestli se bude jednat o právní účinky ex nunc nebo ex tunc.

S ohledem na argumentaci obsaženou v nálezu Ústavního soudu¹⁵² nesmí odstoupení od pracovní smlouvy představovat nepřípustné narušení principu právní jistoty účastníků pracovního poměru. Ústavní soud ve svém nálezu uvedl: „*Použití institutu odstoupení od smlouvy upraveného v citovaných ustanoveních občanského zákoníku pro možnost odstoupení od právních úkonů v pracovním právu, konkrétně od pracovní smlouvy, sebou přináší vysokou míru sociální nejistoty, umožňuje obcházet úpravu skončení pracovního poměru a porušovat zásadu stability pracovního procesu jako jednu ze základních zásad, která ovládá možnost skončení tohoto základního pracovněprávního vztahu.*“

Podle názoru Prof. JUDr. Miroslava Bělina, CSc.¹⁵³ tedy, z důvodu zachování principu právní jistoty účastníků pracovního poměru nebo jiného základního pracovněprávního vztahu, nastávají při odstoupení od pracovní smlouvy účinky odstoupení vždy jen od nynějška (tzn. ex nunc).

Účinky ex tunc jsou pro pracovní poměr těžko představitelné. Jde-li o dlouhodobý závazek, ve kterém se již započalo s plněním, nemůžeme připustit zánik

¹⁵¹ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 89 - 90

¹⁵² Bod č. 212 Nálezu Ústavního soudu České republiky ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

¹⁵³ Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C.H.Beck, 2008, s. 89

závazku ex tunc. Právní úkon jedné ze stran totiž nemůže mít vliv na již poskytnutá plnění, protože by bylo obtížné zpětně vypořádat již poskytnutá plnění.¹⁵⁴

Existuje ale také názor, podle kterého lze od pracovní smlouvy odstoupit podle občanského zákoníku pouze do okamžiku vzniku pracovního poměru. Takovýto názor zastává např. JUDr. Jaroslav Jakubka, když uvádí,¹⁵⁵ že zákoník práce by měl jednoznačně stanovit, že podle občanského zákoníku dohodnutá možnost odstoupení od pracovní smlouvy může být využita jen do okamžiku, kdy pracovní poměr vznikne. Po vzniku pracovního poměru by mělo být možné odstoupit od pracovní smlouvy pouze pokud to výslovně stanoví zákoník práce. Pracovní právo má chránit zaměstnance před jakýmkoli formami nátlaku, vedoucími v zásadě k umožnění svévolného přístupu ze strany zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru (jedná se opět o projev ochranné funkce pracovního práva). Odstoupení od smlouvy ale rozhodně není institutem, který by měl být v pracovněprávních vztazích vyloučen, avšak pokud jde o pracovní smlouvu, lze jej aplikovat pouze do okamžiku vzniku pracovního poměru. Tento výklad lze podle JUDr. Jaroslava Jakubky dovodit z ustanovení § 48 občanského zákoníku a z povahy ustanovení zákoníku práce o skončení pracovního poměru.¹⁵⁶

S ohledem na výše uvedené považuji možnost odstoupení od pracovní smlouvy podle občanského zákoníku, pokud již pracovní poměr vznikl, s účinky ex tunc za nevhodnou. Domnívám se, že by měla být v případě, že již pracovní poměr vznikl, využita jiná možnost skončení pracovního poměru (např. výpověď), příp. by měla být stanovena pro pracovní právo pouze možnost odstoupení od pracovní smlouvy s účinky ex nunc.

Vzhledem k tomu, že se pracovní smlouvou zakládá pracovní poměr (jak jsem již v této práci mnohokrát uvedla), je samozřejmé, že pracovní smlouva zanikne i v případě skončení pracovního poměru. Zánik pracovního poměru bude tedy mít vždy za následek i zánik pracovní smlouvy. Skončení pracovního poměru je upraveno v ustanovení § 48 an. zákoníku práce.

Ke skončení pracovního poměru dochází na základě právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru. Pracovní poměr končí jednostranným nebo dvoustranným právním úkonem zaměstnance nebo zaměstnavatele. Dvoustranným právním úkonem je dohoda o skončení pracovního poměru. Jednostrannými právními

¹⁵⁴ Bezouška, P. Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. Právní rozhledy, 2008, č. 18, s. 661

¹⁵⁵ Jakubka, J. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu (dokončení). Práce a mzda, 2008, č. 12, s. 21 - 22

¹⁵⁶ Jakubka, J. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu. Práce a mzda, 2008, č. 8, s. 21

úkony jsou pak výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Dále může skončit pracovní poměr právní událostí, se kterou zákoník práce spojuje skončení pracovního poměru – např. pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím této doby.

Ke skončení pracovního poměru dochází také smrtí zaměstnance, neboť výkon práce je vázán pouze na jeho osobu (viz. kapitola 4.2.1.).

Skončení pracovního poměru nastává rovněž vydáním rozhodnutí příslušného orgánu. Tento způsob skončení pracovního poměru se vztahuje na cizince nebo osoby bez státní příslušnosti. Jejich pracovní poměr končí dnem, kterým skončil jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek soudu, kterým byl těmto osobám uložen trest vyhoštění z území České republiky a nebo uplynutím doby, na kterou bylo těmto osobám vydáno povolení k zaměstnání nebo k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech – zelená karta podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.^{157, 158}

Problematikou skončení pracovního poměru se v této diplomové práci nebudu podrobněji zabývat, přestože je to téma velmi důležité. S ohledem na to, že tématem mé práce je problematika pracovní smlouvy, považuji toto stručné nastínění možností skončení pracovního poměru za dostatečné.

¹⁵⁷ Hochman, J. Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů. Praha: Linde, 2001, s. 50

¹⁵⁸ Ustanovení § 48 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

5. Závěr

V této diplomové práci jsem charakterizovala pracovní smlouvu. Mým cílem bylo popsat současný stav právní úpravy pracovní smlouvy. Snažila jsem se také upozornit na některé problematické situace, ke kterým v praxi často dochází, a rovněž i na některá problematická ustanovení zákoníku práce.

Na tomto místě bych ráda zmínila to, co pokládám v právní úpravě pracovní smlouvy za nejvíce problematické a také to, co bych v zákoníku práce upravila odlišně, případně co by bylo (podle mého názoru) vhodné do zákoníku práce doplnit.

Z hlediska pracovní smlouvy považuji za velmi významné zakotvení ústavní zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ přímo v zákoníku práce (tzn. v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů). Účastníkům pracovněprávních vztahů se tak nově otevřela nejen možnost upravit vzájemná práva a povinnosti jinak, než stanoví zákon, ale také možnost upravit to, co zákoník práce vůbec neřeší. Každý zaměstnanec i každý zaměstnavatel má zcela jistě jiné požadavky na délku pracovní doby, na výši mzdy apod. Díky zásadě smluvní svobody a zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“, si může zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednat v pracovní smlouvě takové podmínky výkonu práce, které budou oběma smluvním stranám co nejlépe vyhovovat. Nesmíme však zapomínat na ochrannou funkci pracovního práva, která posiluje pozici zaměstnance a dává mu v určitých případech více práv oproti právům zaměstnavatele. Patří sem zejména ochrana života a zdraví zaměstnanců, ale i jejich dalších zájmů, jako například zachování určité sociální úrovně apod. Toto je třeba v zájmu právní jistoty a ochrany zaměstnance upravit kogentně, příp. relativně kogentně a neponechávat zde příliš velký prostor pro možnost odchylné úpravy smluvními stranami, než jak stanovuje zákoník práce.

Pracovní smlouva má být podle ustanovení § 34 odst. 3 zákoníku práce uzavřena písemně. Nedodržení písemné formy pracovní smlouvy ale nemá za následek její neplatnost. V možnosti platně sjednat pracovní smlouvu i ústně nebo konkludentně spatřuji nedostatek právní úpravy pracovní smlouvy. Písemně uzavřenou pracovní smlouvou lze předejít zbytečným sporům o její obsah. Pracovní smlouva totiž slouží jako základní doklad, v němž si zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednává podmínky výkonu práce. Tak například - pokud zaměstnanec odmítne konat pracovní úkon, který nespadá do sjednaného druhu práce, nejedná se o porušení pracovní kázně. V případě následného sporu o to, jaký druh práce byl sjednán, je pak písemně uzavřená pracovní

smlouva významným a mnohdy dokonce jediným důkazním prostředkem. Pokud však byla pracovní smlouva sjednána ústně nebo konkludentně, bude se zřejmě jen velmi obtížně dokazovat, jaký konkrétní druh práce byl mezi smluvními stranami sjednán. Nedostatek písemné formy pracovní smlouvy může tedy činit značné problémy. Domnívám se proto, že by měla být zákoníkem práce stanovena povinnost sjednat pracovní smlouvu písemně, a to pod sankcí její neplatnosti.

Další změnou, kterou bych v zákoníku práce v souvislosti s pracovní smlouvou přivítala, je připuštění možnosti sjednat konkurenční doložku při vzniku pracovního poměru i v případě, kdy si smluvní strany sjednaly zkušební dobu. Během zkušební doby totiž zaměstnanec zcela jistě bude pracovat s určitými informacemi, pro které by bylo vhodné konkurenční doložku sjednat. Podle současné právní úpravy může zaměstnanec z důvodu smluvní svobody odmítnout po skončení zkušební doby konkurenční doložku uzavřít. Pokud by mu však zaměstnavatel z obavy, že po skončení zkušební doby nebude konkurenční doložka sjednána, neumožnil s těmito „citlivými informacemi“ pracovat, zřejmě by tím byla omezena možnost jeho výkonu práce. Zkušební doba by tím ztratila pro zaměstnavatele na významu, protože by si nemohl ověřit, zda mu bude pracovní výkon zaměstnance vyhovovat či nikoliv.

V souvislosti se zkušební dobou považuji za vhodné vložit do zákoníku práce ustanovení, které by zakazovalo v případě tzv. řetězení smluv (uzavírání na sebe navazujících pracovních smluv na dobu určitou) sjednávat vždy i zkušební dobu. Opakované sjednávání zkušební doby mezi týmž zaměstnancem a týmž zaměstnavatelem již totiž nenaplňuje účel (smysl) zkušební doby. Zaměstnanec pro zaměstnavatele pracuje delší dobu, a není tedy již třeba zjišťovat, zda smluvním stranám pracovní poměr vyhovuje či nikoliv. Domnívám se, že v případě takto sjednané druhé a další zkušební doby, je pouze umožněno zaměstnavateli snadnější skončení pracovního poměru a zároveň je mu dána možnost, aby zaměstnanci nemusel vyplatit odstupné. Takovýto postup považuji za obcházení zákona, kdy je značně znevýhodněn zaměstnanec. V souladu s ochrannou funkcí pracovního práva by tedy měl zákonodárce takovéto sjednávání druhé a další zkušební doby zakázat.

Významným problémem, na který jsem v této práci rovněž narazila a který bych zde ještě ráda zmínila, je možnost odstoupení od pracovní smlouvy podle občanského zákoníku. Zde totiž není výslovně stanoveno, zda lze od pracovní smlouvy odstoupit podle ustanovení občanského zákoníku pouze před vznikem pracovního poměru nebo i po něm a pokud lze od pracovní smlouvy odstoupit i po vzniku pracovního poměru, tak

jestli se bude jednat o právní účinky ex nunc nebo ex tunc. Domnívám se, že by měla být tato otázka jednoznačně vyřešena. Podle mého názoru, by bylo nejvhodnější připustit možnost odstoupení od pracovní smlouvy podle občanského zákoníku pouze do doby, než pracovní poměr vznikne, případně stanovit možnost odstoupení i po vzniku pracovního poměru, ale pouze s účinky ex nunc. Účinky ex tunc by byly pro pracovní poměr jen těžko představitelné. Pokud by totiž pracovní poměr nějakou dobu trval a poté např. zaměstnavatel od této pracovní smlouvy odstoupil s účinky ex tunc, musely by strany zpětně vypořádat již poskytnutá plnění, což by bylo v praxi velmi obtížné, ba dokonce nemožné.

V souvislosti s Nálezem Ústavního soudu,¹⁵⁹ kterým plénum Ústavního soudu rozhodlo o návrhu skupiny poslanců Parlamentu České republiky a zrušilo tak 11 ustanovení zákoníku práce, byl vytvořen návrh doporučení ke změnám zákoníku práce. Tento návrh sleduje především tyto cíle:

- větší flexibilitu pracovního poměru, přičemž důraz má být kladen na smlouvy při respektování principu autonomie vůle subjektů pracovního práva a při zachování nezbytné míry ochrany zaměstnance,
- liberalizaci právní úpravy pracovního práva, která by měla směřovat k revizi jednotlivých ustanovení z hlediska účelnosti,
- zpřesnění právní úpravy tam, kde existují výkladové problémy,
- zbavení textu zákona proklamativních ustanovení, z nichž nevyplývají žádná práva a povinnosti.¹⁶⁰

Mezi náměty ke koncepčním změnám v zákoníku práce¹⁶¹ se například objevuje prodloužení zkušební doby ze současné maximální délky 3 měsíců na 4 měsíce (u vedoucích zaměstnanců dokonce na 6 měsíců). Já osobně se však domnívám, že to není nijak nutné. Pokud mají účastníci pracovněprávních vztahů zájem na delší zkušební době, mohou si sjednat pracovní poměr na dobu určitou (např. na 6 měsíců). Takto sjednaná doba dává účastníkům větší jistotu, že pracovní poměr neskončí náhle a nečekaně jako tomu je u zkušební doby.

V zájmu zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů se navrhuje výslovně stanovit, že se za určitých podmínek může zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout na tzv. práci na zavanou (on-call work). To by znamenalo, že by byl zaměstnanec

¹⁵⁹ Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

¹⁶⁰ Jakubka, J. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezu Ústavního soudu (dokončení). Práce a mzda, 2008, č. 12, s. 21

¹⁶¹ Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5774/01_zakladni_prehled_nametu.pdf

k dispozici v místě, které si sám určí a pokud ho bude zaměstnavatel potřebovat, je povinen se co nejdříve dostavit k výkonu práce. Zde by se ovšem musely stanovit určité hranice, aby nebylo možno práci na zavalanou zneužít v neprospěch zaměstnance. Tyto hranice by spočívaly v podmíněnosti vážnými provozními důvody a v garantování práce alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

V souvislosti s pracovní dobou se také zvažuje možnost job-sharingu (sdílení pracovního místa), kdy více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo a sami si rozvrhují pracovní dobu. Tato metoda by byla vhodná např. při zaměstnávání studentů, důchodců nebo matek s dětmi.

Změny by také mohly nastat v případě ujednání o konkurenční doložce. Měla by se snížit povinná kompenzace na polovinu průměrného výdělku bývalého zaměstnance, měla by se prodloužit maximální možná doba trvání konkurenční doložky na dva roky, mělo by být stanoveno moderační právo soudu (pokud konkurenční doložka omezuje více než je spravedlivé) a rovněž by měl být zrušen zákaz sjednat konkurenční doložku ve zkušební době.

V současné době se navrhuje více možných změn v zákoníku práce, vybrala jsem pouze některé zvažované změny, a to především ty, které souvisí s pracovní smlouvou.

Závěrem bych ráda konstatovala, že v právní úpravě pracovní smlouvy lze nalézt určité nedostatky, na které jsem se v této práci snažila upozornit. Je tedy více než pravděpodobné, že se v blízké budoucnosti dočkáme řady významných novel. Důležité také bude, jaký názor k těmto problematickým ustanovením zákoníku práce (formulacím textu zákona) zaujme soudní judikatura.

Je však třeba si uvědomit, že postupné liberalizaci pracovněprávních vztahů musí odpovídat i rostoucí právní vědomí ve společnosti. Domnívám se totiž, že není možné liberalizovat úpravu pracovní smlouvy, pokud zaměstnanci (případně budoucí zaměstnanci) nebudou dostatečně znát svá práva.

Na to, jak se nakonec zákonodárci podaří skloubit tolik potřebnou úroveň liberalizace s nezbytnou mírou ochrany zaměstnance, si však budeme muset všichni ještě nějakou dobu počkat.

6. Resume

This thesis is focused on questions of a labour contract.

The aim of the thesis is to describe and characterize a labour contract as the most typical legal fact that creates employment.

A labour contract is a basic type of contract in labour law. We can define a labour contract as a bilateral legal act which is based on agreeing voluntary act of volition of employee and employer which leads to formation of employment.

A labour contract is important for both parties to contract. An employee concludes a labour contract firstly because he obtains a salary or a wage for performed work, which is important for means of livelihood and for satisfying his and his family's needs. An employer concludes a labour contract for operation and development of his business activity or his company and reach profit thanks to it.

This thesis comes up from contemporary status of a new legal amendment to a labour contract in the Czech Republic. But regarding to relatively new labour-law regulations that replaced a labour code from 1965, I am highlighting some important changes which a new labour code brought and also some of its insufficiencies.

For a better general comprehension of a query the first part of this thesis is focused on a characterization of labour law, a labour relation is determined and the principle of contracting freedom is explicated there.

The principle of contracting freedom means that "everyone can do what the law doesn't prohibit and noone can be forced to do what the law doesn't impose." Thanks to this principle parties to contract can individually negotiate terms and conditions which are convenient for them.

A main part of the thesis is devoted to a labour contract. In this connection the notion of employment is determined which is created by a labour contract and relationship of these two notions (i.e. a labour contract and employment) is determined there.

Subjects of a labour contract are an employer and an employee. Existence of subjects and their labour-law subjectivity is a necessary condition in order for a new labour contract to be created.

The very conclusion of a labour contract is preceded by relatively complicated relationships between designated subjects of a labour contract whose aim is to find out if they would or wouldn't create a labour contract. If an incoming employer or

employee conclude that an intend employment would be convenient for them, the conclusion of a labour contract occurs.

As far as a form of a labour contract is concerned there is an obligation for an employer in labour code to conclude a labour contract in writing. But non-performance of this condition doesn't create an invalid labour contract, sc. that a labour contract can be concluded even via voice or impliedly.

A wide part of this thesis is devoted to content of a labour contract. Basic conditions of worker performance but also quite a number of other terms made between parties to contract are negotiated in a labour contract.

A new labour code strengthened contracting freedom. An employee and an employer can negotiate everything in a labour contract that is not prohibited by law. It only depends on consideration and agreement of parties to contract i.e. employee and employer. But three terms of contract exist that have to be contained in a labour contract, otherwise it would be null. These terms of contract are:

- type of work,
- place of work and
- the date of the commencement of employment.

The other side of negotiations often used in professional experience belong e.g. negotiation about trial period, negotiation about duration of employment, negotiation about shorter working hours, negotiation relating to wage and negotiation about competitive clause. These negotiations don't have to be contained in a labour contract or there can be only some of them there. It only depends on consideration and agreement parties to contract, i.e. employee and employer.

Next interpretation dissertates about possibilities of changes and expiration of a labour contract.

A change of labour contract can turn up in subjects namely only at employer's part or in a content of a labour contract.

The expiration of a labour contract happens after rescision of a labour contract or in connection with cessation of employment.

The conclusion of the thesis is focused on review of legal regulations to a labour contract in the Czech Republic. And also some considered changes of the labour code, which relate to a labour contract, are highlighted there.

7. Použitá literatura

7.1. Monografie, učebnice

Bělecký, M. Zákoník práce o ženách a pro ženy. Praha: Vox, 2008

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2007

Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. Praha: C.H.Beck, 2008

Fiala, J., Kindl, M. a kol. Občanské právo hmotné. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007

Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2004

Galvas, M. a kol. Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu, sborník příspěvků ze sympozia, Brno: Masarykova univerzita, 1994

Galvas, M. Jak na smlouvy – Pracovní právo pro zaměstnance i zaměstnavatele – Vzory smluv s komentářem. Praha: Computer Press, 2000

Galvas, M. Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti. Brno: Universita J. E. Purkyně, 1985

Galvas, M. Pracovní poměr aneb Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec. Brno: Elita Bohemia, 1995

Galvas, M. Pracovní právo 300 otázek a odpovědí. Brno: Computer Press, 2007

Galvas, M., Píchová, I. Smlouvy v pracovním právu aneb O různých ujednáních mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Brno: Elita Bohemia, 1995

Galvas, M., Prudilová, M. Pracovní právo po vstupu ČR do EU. Brno: CP Books, 2005

Harvánek, J. a kol. Teorie práva. Brno: Masarykova univerzita, 2006

Hochman, J. a kol. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Linde, 2008

Hochman, J. Judikatura v pracovním právu. Praha: Linde, 1999

Hochman, J. Uplatňování pracovněprávních nároků a rozhodování soudů. Praha: Linde, 2001

Jakubka, J. Vzory a metodické návody pro uzavírání smluv podle zákoníku práce. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2007

Jouza, L. Slovník pracovního práva. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Polygon, 2001

- Kottnauer, A., Štalmach, P.** Lexikon pracovního práva. 2. rozšířené vydání. Ostrava: Sagit, 2001
- Kubínková, M. a kol.** Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006
- Kubínková, M. a kol.** Sebeobrana zaměstnance aneb jak přežít v zaměstnání. Praha: Soudy, 2002
- Muška, F.** Zákoník práce. 1. vydání. Praha: ASPI, 2007
- Novotný, Z., Drápal, L.** Zákoník práce s judikaturou a souvisejícími předpisy. Praha: C.H.Beck, 2005
- Píchová, I.** K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 1998
- Zachariáš, J. a kol.** Praktikum pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007

7.2. Články

- Bezouška, P.** Výhrada odstoupení od pracovní smlouvy a neplatnost pracovněprávních úkonů z hlediska smluvní svobody v pracovním právu. Právní rozhledy, 2008, č. 18, s. 659 an.
- Bezouška, P.** Závislá práce. Právní rozhledy, 2008, č. 16, s. 579 an.
- Bukovjan, P.** Povinnost zaměstnance plnit pokyny nadřízených. Práce a mzda, 2008, č. 10, s. 40
- Galvas, M.** Několik úvah o smluvní svobodě a jejích projevech v pracovním právu. Právník, 1999, č. 4, s. 334 an.
- Galvas, M.** O druhu práce jako podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Právník, 1982, č. 4, s. 341 an.
- Galvas, M.** Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. Právo a zaměstnání, 2001, č. 2, s. 12 an.
- Gregorová, Z.** Konkurenční doložka – nové ujednání v pracovní smlouvě. Právo a zaměstnání, 2001, č. 1, s. 2 an.
- Gregorová, Z.** K předmětu a principům pracovního práva. Právník, 1998, č. 4, s. 316 an.
- Hrouzková, V.** Povinnosti zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru a při jeho skončení. Práce a mzda, 1999, č. 1, s. 2 an.
- Hůrka, P.** Základní povinnosti zaměstnavatele při uzavírání pracovněprávního vztahu. Právo a zaměstnání, 2002, č. 9, s. 2 an.

- Jakubka, J.** Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezu Ústavního soudu. Práce a mzda, 2008, č. 8, s. 17 an.
- Jakubka, J.** Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezu Ústavního soudu (pokračování). Práce a mzda, 2008, č. 10, s. 28 an.
- Jakubka, J.** Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezu Ústavního soudu (dokončení). Práce a mzda, 2008, č. 12, s. 21 an.
- Jouza, L.** Legislativa Evropské unie v českém pracovním právu. Právní rádce, 2004, č. 5, s. 1 an.
- Jouza, L.** Změna pracovní smlouvy. Právní rádce, 2006, č. 1, s. 35 an.
- Píchová, I.** K některým problémům uzavírání pracovní smlouvy. Právo a zaměstnání, 1999, č. 7-8, s. 3 an.
- Píchová, I.** Ad: Konkurenční doložka. Právní rádce, 2001, č. 8, s. 27 an.
- Rámiš, V.** Konkurenční doložka po novele zákoníku práce. Právní rozhledy, 2004, č. 14, s. 523 an.
- Svitáková, V., Bělina, M.** Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy, 2007, č. 2, s. 43 an.
- Svobodová, E.** Několik poznámek ke kratší pracovní době. Právo a zaměstnání, 2004, č. 6, s. 2 an.
- Štangová, V.** K právní úpravě sjednávání zkušební doby. Právo a zaměstnání, 1998, č. 2, s. 2 an.
- Štangová, V.** K právní úpravě vzniku pracovního poměru. Právo a zaměstnání, 1996, č. 4, s. 7 an.
- Šubrt, B.** Nový zákoník práce – některé základní úvahy. Práce a mzda, 2006, č. 10, s. 2 an.
- Turek, R.** Konkurenční doložka v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy, 2008, č. 15, s. 541 an.
- Zachariáš, J.** K některým otázkám pracovněprávní subjektivity. Právo a zaměstnání, 1997, č. 12, s. 2 an.
- Zoulík, F.** Soukromoprávní ochrana slabší smluvní strany. Právní rozhledy, 2002, č. 3, s. 109 an.

7.3. Judikatura

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Rozhodnutí Evropského soudního dvora ze dne 3.7.1986, ve věci Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, sp. zn. C 66/85

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 13.11.2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 2455/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20.5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17.12.2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15.7.2008, sp. zn. 21 Cdo 4467/2007

7.4. Právní předpisy

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

Směrnice Rady č. 94/33/EC ze dne 22.6.1994 o ochraně mladých lidí při práci

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

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

7.5. Ostatní zdroje

<http://curia.europa.eu/>

<http://nalus.usoud.cz>

<http://www.concourt.cz>

<http://www.epravo.cz>

<http://www.mpsv.cz>

<http://www.nsoud.cz>

<http://www.psp.cz>