

Pracovní právo je právním odvětvím, které představuje významnou část našeho právního řádu, se kterým přichází do styku téměř každý dospělý občan. Do pracovního procesu se pak většina lidí zapojuje prostřednictvím pracovněprávních vztahů, z nichž pro ně vyplývá řada práv a povinností, které pak upravuje zákoník práce spolu s dalšími pracovněprávními předpisy. Mezi nejvýznamnější instituty pracovního práva patří právě pracovní smlouva, kterou můžeme charakterizovat jako dvoustranný právní úkon, jehož základem je souhlasný a dobrovolný vzájemný projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele, směřující ke vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva umožňuje respektovat vůli obou subjektů a z pozice zaměstnance vyjadřuje svobodu práce a je tak nejlepším vyjádřením ústavních principů nucené práce, svobodné volby povolání i práva na zaměstnání (čl.9 a 26 Listiny základních práv a svobod). Ze strany zaměstnavatele pracovní smlouva představuje nástroj, jenž umožňuje zaměstnavateli utvářet takový pracovní kolektiv, jaký potřebuje k zajištění své činnosti. Prostřednictvím pracovní smlouvy se zaměstnanec začleňuje do organizační struktury zaměstnavatele a jeho pracovní činnost se stává součástí činnosti zaměstnavatele. Význam pracovní smlouvy roste vzhledem k postupnému ústupu od kogentní úpravy pracovněprávních vztahů a naopak posilování smluvní volnosti stran. Pracovní smlouva je pak ideálním způsobem, jak individuálně sjednat podmínky, které vyhovují jak zaměstnanci tak zaměstnavateli.

Cílem mé diplomové práce bude popis a charakteristika institutu pracovní smlouvy jako nejčastější subjektivní právní skutečnosti, která zakládá pracovní poměr. V diplomové práci se budu snažit postupovat od obecného ke konkrétnímu.

Vzhledem k výše zmiňované struktuře mé diplomové práce se budu nejdříve věnovat obecné charakteristice pracovního práva, jeho pramenům a postavení v systému právního řádu, jeho vztahu k jiným právním odvětvím, jeho základním zásadám a funkcím a v neposlední řadě se pokusím nastínit i vývoj pracovního práva na našem území. Dále se zaměřím na zásadu smluvní svobody, a to z toho důvodu, že pracovní smlouva je nejtypičtější a nejčastějším projevem smluvní volnosti v pracovním právu. Zmíním se i o rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, kterým Ústavní soud částečně vyhověl návrhu skupiny poslanců ve věci zrušení některých ustanovení zákoníku práce a na základě kterého došlo k podstatným změnám vztahujícím se právě i k této zásadě.

V hlavní části mé diplomové práce se nejdříve zaměřím na popis a charakteristiku pracovního poměru, protože jde o nejčastější a nejdůležitější individuální pracovněprávní vztah, jehož prostřednictvím se zapojují lidé do práce a následně se budu věnovat vztahu pracovního poměru a pracovní smlouvy, která vlastně představuje předpoklad vzniku pracovního poměru, určuje jeho statický základ a přispívá tak k jeho stabilitě. Následně se zaměřím i na problematiku předmluvních vztahů, které vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při sjednávání pracovní smlouvy před jejím uzavřením a je nutné je pokládat za vztahy pracovněprávní, neboť jednání o uzavření pracovní smlouvy má svůj základ v zákoníku práce, který váže obě smluvní strany právy a povinnostmi. Navíc nový zákoník práce upravuje postup před vznikem pracovního poměru podrobněji než zákoník předchozí. Konkrétně se pak zmíním o příslibu zaměstnání a o smlouvě o budoucí pracovní smlouvě.

V další kapitole se pak budu zabývat subjekty pracovní smlouvy, tedy zaměstnancem a zaměstnavatelem, protože vznik pracovní smlouvy a tedy i pracovního poměru je vázán na jejich existenci a subjektivitu. Dále budou následovat kapitoly o vzniku a o obsahu pracovní smlouvy, protože každá pracovní smlouva jako typický a pojmenovaný právní úkon musí obsahovat určité nezbytné náležitosti, jejichž existence je podmínkou její platnosti. Určité obsahové náležitosti si smluvní strany totiž sjednávají, protože to tak kogentní právní normy stanoví (podstatné náležitosti) a jiné náležitosti sjednávají, protože chtějí (ostatní náležitosti). Dalším výkladem se bude zabývat formou pracovní smlouvy, úpravě neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích a zmíním se i o možnostech změny pracovní smlouvy.

Na konec hlavní části mé diplomové práce se zaměřím na porovnání pracovní smlouvy s dalšími druhy pracovněprávních úkonů jako jsou dohody o dočasném přidělení k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, resp. pro jiného uživatele (tzv. agenturní zaměstnávání) a manažerské smlouvy. Dále se zmíním se i o tzv. švarcsystému, který je nežádoucím jevem, protože oslabuje právní jistotu i postavení zaměstnanců, a z toho důvodu je zákonem zakázaný. V praxi je ale třeba od švarcsystému odlišit vztahy, které jsou pro rozvoj tržní ekonomiky žádoucí a legální, i když se na první pohled mohou jevit právě jako švarcsystém.

Protože vedle pracovního poměru, který je základním pracovněprávním vztahem, existují v pracovním právu ještě další vztahy, budu se v další části mé diplomové práce věnovat právě jim. Jde o vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce.

V závěru diplomové práce se pak pokusím zhodnotit současnou právní úpravu pracovní smlouvy vzhledem k navrhovaným změnám v novém zákoně se budu věnovat i úvahám *de lege ferenda*.