

Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Diplomová práce

PRACOVNÍ SMLOUVA

Vedoucí diplomové práce: Prof. JUDr. Petr Tröster, CSc.

Zuzana Lužná, 5.ročník

Botanická 30, Brno, 620 00

Dokončení diplomové práce: duben 2008

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

✓ Brně dne 5.4.2008

Luciana Luena
.....

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu mé diplomové práce Prof. JUDr. Petrovi Trösterovi, CSc., za cenné rady, 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	8
3.1 Předmět a systém pracovního práva.....	8
3.2 Vztah pracovního práva k jiným právním odvětvím.....	9
3.3 Prameny pracovního práva.....	11
3.4 Základní zásady a funkce pracovního práva.....	13
3.5 Vývoj pracovního práva na našem území.....	15
3.6 Smluvní princip a autonomie vůle v pracovním právu.....	19
3.7 Pracovněprávní vztahy.....	21
4. Pracovní smlouva	24
4.1 Pracovní poměr a jeho charakteristika.....	24
4.2 Vztah pracovní smlouvy a pracovního poměru.....	27
4.3 Předšmluvní vztahy.....	28
4.3.1 Příslib zaměstnání a smlouva o budoucí pracovní smlouvě.....	30
4.4 Subjekty pracovní smlouvy a pracovněprávní subjektivita.....	32
4.5 Vznik pracovní smlouvy.....	34
4.6 Obsah pracovní smlouvy.....	35
4.6.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy.....	36
4.6.1.1 Druh práce.....	36
4.6.1.2 Místo výkonu práce.....	39
4.6.2.3 Den nástupu do práce.....	41
4.6.2 Další ujednání pracovní smlouvy.....	42
4.6.2.1 Ujednání o době trvání pracovního poměru.....	42
4.6.2.2 Kratší pracovní doba.....	45
4.6.2.3 Zkušební doba.....	46

4.6.2.4	Konkurenční doložka.....	48
4.6.2.5	Mzdová ujednání.....	50
4.6.2.6	Souhlas s vysláním na pracovní cestu	51
4.7	Forma pracovní smlouvy.....	52
4.8	Změny pracovní smlouvy.....	57
4.9	Agenturní zaměstnávání.....	59
4.10	Manažerská smlouva.....	61
4.11	Švarcsystém.....	63
5.	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	65
5.1	Obecná charakteristika	65
5.2	Dohoda o provedení práce.....	66
5.3	Dohoda o pracovní činnosti.....	67
6.	Závěr.....	69
7.	Seznam použité literatury.....	72

2. Úvod

Pracovní právo je právním odvětvím, které představuje významnou část našeho právního řádu, se kterým přichází do styku téměř každý dospělí 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 nejtypičtějším 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 předsmluvních 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.

3. Obecná charakteristika pracovního práva

3.1. Předmět a systém pracovního práva

Pracovní právo je odvětví českého právního řádu a můžeme jej charakterizovat jako *„relativně samostatný soubor právních norem, které upravují společenské vztahy při námezdní práci a vztahy s nimi úzce související“*.¹

Pracovní právo tedy upravuje pracovní činnost vykonávanou za účelem dosažení výdělku. Protože nejčastější formou výdělku je mzda, hovoří se o práci námezdní. Práce, která je vykonávána výlučně pro pobavení (jako hobby) nebo práce v domácnosti, kdy si člověk určuje nejen způsob výkonu práce, ale i pracovní režim apod., není předmětem pracovního práva. Předmětem úpravy pracovního práva není také výdělečná práce osob, které provozují svou činnost samostatně, na vlastní náklady a riziko (podnikatelé, osoby samostatně výdělečně činné, drobní řemeslníci apod.). Tyto osoby totiž v pracovním procesu nepodléhají žádnému řízení (z hlediska organizace práce), což ovšem neznamená, že jejich práce v ekonomickém smyslu není společenská.

Předmětem regulace pracovního práva je jen práce námezdní, která je vykonávána v podmínkách „nadřízenosti a podřízenosti“, tj. práce pod vedením a na účet toho subjektu, který ji organizuje, vytváří pracovní podmínky, odebírá výsledky práce, má z ní bezprostřední užitek a nese hospodářské riziko spojené s výkonem této práce. Hovoříme proto také o závislé práci.

¹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: Doplněk 2004, str. 23

Závislá práce je upravena v § 2 odst. 4 zákoníku práce „*za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance 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*“.²

Za závislou práci se považuje také práce vykonávaná dočasně přiděleným zaměstnancem pro jiného zaměstnavatele na základě ujednání v pracovní smlouvě (agenturní zaměstnávání).

Už z nejrůznějších definic pracovního práva vyplývá, že jde o odvětví, které představuje významnou část našeho právního řádu, se kterou přichází do styku téměř každý dospělý občan. Proto je nezbytné, aby pracovní právo upravovalo jednak podmínky nabídky a poptávky po pracovní síle na trhu práce, ale samozřejmě také samotný výkon takové práce v pracovněprávních vztazích.

Pracovní právo však upravuje i vztahy, které nejsou přímo výkonem práce, vztahy vznikající mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, vztahy směřující k ochraně života a zdraví zaměstnanců, vztahy vznikající mezi státními orgány a občany při zajišťování práce, vyplácení podpor v nezaměstnanosti apod.

Systém pracovního práva tvoří jednotlivé subsystémy, kterými jsou individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a skupina vztahů souvisejících s uplatňováním základního práva na práci. Předmětem individuálního pracovního práva jsou pracovněprávní vztahy jednotlivých zaměstnavatelů a zaměstnanců. Předmětem kolektivního pracovního práva jsou pak vztahy odborových organizací a zaměstnavatelů a třetí skupina vztahů souvisí především s činností veřejných orgánů na poli snižování nezaměstnanosti, zejména rekvalifikací, podporu zvyšování kvalifikace uchazečů o zaměstnání a souvisejícími aktivitami při zprostředkování zaměstnání.

3.2. Vztah pracovního práva k jiným právním odvětvím

Pracovní právo je samostatným právním odvětvím (reguluje určité specifické společenské vztahy, tj. vztahy, které nejsou upraveny žádným jiným odvětvím). Ale tato

² § 2 odst.4 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

samostatnost je jen relativní. Všechna právní odvětví jsou totiž navzájem propojena a vztah jednotlivých právních odvětví navzájem je různé intenzity. Pracovnímu právu jsou bližší civilněprávní odvětví a to pro jeho civilistickou podstatu. Velmi blízký je vztah k právu občanskému, ze kterého se pracovní právo v minulosti vydělilo. Blízké jsou také vztahy pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Souhrn norem těchto dvou právních odvětví je někdy označován integrujícím pojmem „sociální právo“, který vystihuje společenské znaky obou těchto odvětví.³

Dále bych se chtěla zmínit o použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) na rozdíl od starého zákoníku práce (zákon č. 65/1956 Sb.) připouští použití občanského zákoníku na některé pracovněprávní vztahy. Ustanovení § 4 zákoníku práce stanoví „občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví“.⁴

Ústavní soud dne 12.3.2008 po více než roce projednávání, částečně vyhověl návrhu skupiny poslanců ve věci zrušení některých ustanovení zákoníku práce.⁵ Tato ustanovení Ústavní soud zrušil dnem, kdy bude náleží ÚS Pl ÚS 82/06 publikován ve Sbírce zákonů. Významnou změnou je zrušení § 4, který upravuje výše zmiňovaný vztah zákoníku práce a občanského zákoníku. Toto ustanovení uvádí v zákoníku práce princip delegace, dle kterého je v současnosti možné použít ustanovení občanského zákoníku pouze pokud na něj zákoník práce přímo odkazoval. Ústavní soud došel k závěru, že metoda delegace použité v § 4 podpůrné uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. V souvislosti se zrušením tohoto ustanovení je tak nutné konstatovat, že budoucí vztah obou norem bude pracovat na principu subsidiarity, což znamená, že v případech, kdy zákoník práce nebude obsahovat pravidlo, které by se vztahovalo na konkrétní situaci, použije se podpůrně občanského zákoníku.

Zřejmě nejpodstatnější změnou, která se projeví ve všech sférách pracovněprávních vztahů, je zrušení § 2 odst. 1 věty druhé, třetí a páté. Uvedený paragraf má zásadní význam při určení, od kterého ustanovení zákoníku práce se lze odchýlit a od kterých nikoliv. Ústavní soud konstatoval, že napadená ustanovení jsou pro adresáty příliš komplikované a do značné míry i neurčité, což narušuje princip srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu.

³ Galvas, M. a kol. Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 27

⁴ § 4 z.č. 262/2006 Sb.

⁵ Randlová, N., Daněk, M.: Zákoník práce ve světle nálezu Ústavního soudu, článek č. 53837, epravo.cz a.s., www.epravo.cz

Konkrétně se tedy nově nebudeme moci odchýlit od zákoníku práce pouze v případech, kdy to zákoník práce zakazuje nebo z povahy ustanovení vyplývá, že se od něj nelze odchýlit a od ustanovení, kterými se zpracovávají předpisy Evropských společenství.

3.3. Prameny pracovního práva

Pod pojmem prameny práva rozumíme zpravidla prameny práva ve formálním smyslu, „*těmi jsou jednotlivé formy, které obsahují právní normy, dodávají pravidlům v nich obsaženým charakter práva. Pouze takové pravidlo chování, které má právem uznanou formu pramene práva, je právní normou.*“⁶

Ve vývoji státu a práva se vyskytují následující druhy pramenů práva jako forem právních norem: normativní právní akty, právní obyčej, soudní precedenty a normativní smlouvy. České pracovní právo je právním odvětvím kodifikovaným a psaným, proto mezi formální prameny nezařazuje právní obyčej a je založeno na normativních právních aktech a normativních smlouvách. Za formální prameny pracovního práva považujeme: normativní právní akty, kolektivní smlouvy, vnitropodnikové právní normy, technické normy, dobré mravy, mezinárodní smlouvy, nálezy Ústavního soudu ČR, prameny pracovního práva EU v podobě směrnic a nařízení.⁷

Pracovněprávních předpisů je neobyčejné množství a to i přesto, že nový zákoník práce celou řadu předpisů zrušil. Základním pramenem pracovního práva je Ústava České republiky⁸ a Listina základních práv a svobod⁹, s nimiž nemůže být žádný předpis v rozporu.

Všechny právní předpisy tedy vycházejí z Listiny základních práv a svobod, z dokumentů Mezinárodní organizace práce, které ČR ratifikovala, a z právních dokumentů EU. Nejdůležitějšími právními předpisy, které upravují pracovněprávní vztahy jsou: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky BOZP v pracovněprávních vztazích,

⁶ Gerloch, A., Teorie práva, 3. rozšířené vydání, Aleš Čeněk, s.r.o., Plzeň 2004, str. 74

⁷ Galvas, M. a kol. Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 40

⁸ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

⁹ Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví, Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví, Nařízení vlády č.495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování OOPP,mycích, čistících a desinfekčních prostředků,Nařízení vlády č.495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování OOPP,mycích, čistících a desinfekčních prostředků, Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, Nařízení vlády č.589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, Nařízení vlády č.590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci, Nařízení vlády č.515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým a podmínky, za nichž mohou mladiství vyjímečně konat tyto práce z důvodu přípravy na povolání.¹⁰

Podmínky výkonu práce upravují i další předpisy „technického charakteru“, které stanoví technické, technologické a organizační požadavky na různé práce.

Na tomto místě je třeba zmínit i kolektivní smlouvy, tedy smlouvy uzavírané mezi zaměstnavateli a odborovými orgány. Tyto smlouvy upravují řadu podmínek, za nichž se vykonává práce a jejich ustanovení mají stejnou závaznost jako právní normy. Kolektivní smlouvy jsou dvojí: jedny uzavírá zaměstnavatel s odborovou organizací, která u něj působí (podnikové), a druhé uzavírají odborové svazy se svazy zaměstnavatelů s působností pro všechny zaměstnavatele, kteří jsou členy příslušného svazu zaměstnavatelů (kolektivní smlouvy vyššího stupně)

Pracovněprávní předpisy můžeme dělit na předpisy upravující oblast individuálního pracovního práva, na předpisy týkající se kolektivního pracovního práva a konečně předpisy upravující zajišťování zaměstnanosti. Významnou a stěžejní normou prvně jmenované oblasti, a zároveň normou upravující problematiku pracovní smlouvy je zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, nahrazující zákoník z roku 1965. Tento dlouho očekávaný zákon byl po

¹⁰ Galvas, M. Pracovní právo, 300 otázek a odpovědí, Computer Press, a.s., Brno 2007, s. 4

složitým procesu definitivně schválen Poslaneckou sněmovnou dne 26.5. 2006 s účinností k 1.1.2007. Účelem nového zákoníku práce měla být zejména liberalizace pracovněprávních vztahů a zajištění flexibility pracovní síly. Řada otázek, které byly dříve upraveny ve zvláštních předpisech, je nyní vložena do zákoníku práce, a to například otázka mzdy, platu a cestovních náhrad. Na druhou stranu se např. úprava zákazu diskriminace v zákoníku práce zjednodušila s tím, že se i na pracovněprávní vztahy použije zvláštní „antidiskriminační zákon“. Tento zákon však dosud nebyl přijat, což může v praxi působit dotčeným osobám nemalé potíže při uplatňování jejich práv. Stejně tak otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou podrobněji upraveny ve zvláštním zákoně. Za zmínku jistě stojí i skutečnost, že nový zákoník práce upravuje i vztahy před vznikem pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy výslovně stanoví, že budoucí zaměstnavatel smí od uchazečů o zaměstnání vyžadovat pouze údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Nově je upravena rovněž otázka doručování písemností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy došlo nejen ke zpřesnění příslušných ustanovení, ale zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou nově dohodnout i na zaslání korespondence elektronickou poštou, budou-li s tím obě strany souhlasit a zajistí-li si zároveň vlastní elektronický podpis, kterým budou dokumenty podepisovat.

3.4. Základní zásady a funkce pracovního práva

Pracovní právo hraje ve společenském životě důležitou roli, protože toto právní odvětví zavádí do mezilidských vztahů vznikajících při výkonu práce určitý řád. Existují tedy určité funkce, které se projevují v právu jako celku a které můžeme najít ve všech právních odvětvích. Vedle obecných funkcí, společných pro celý právní řád, existují i funkce charakterizující určité právní odvětví, tedy funkce zvláštní. Pod pojmem „funkce pracovního práva“ budeme chápat soubor určitých trvale vymezených (nebo alespoň dlouhodobých) úkolů, směřů působení pracovního práva na společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce a v souvislosti s ním.¹¹ Jde vlastně o určité způsoby právního působení na vůli a chování subjektů tak, aby bylo dosaženo cílů, které právní úprava v tomto odvětví sleduje.

¹¹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 114

V odborné literatuře se zpravidla uvádí, že pracovní právo má tři základní funkce: ochrannou, organizační a výchovnou. Funkce ochranná zajišťuje ochranu ekonomicky slabšího účastníka pracovněprávního vztahu a je pro pracovní právo funkcí nejdůležitější a typickou. Ochranná funkce spočívá v posílení právní pozice zaměstnanců, zabezpečování podmínek neohrožující zdraví a život (právní úprava skončení pracovního poměru, předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci atd.) a v ochraně sociální sféry zaměstnanců v rámci úpravy odpovědnosti zaměstnance za škodu (možnost náhrady škody formou splátek atd.)

Další funkcí pracovního práva je funkce organizační spočívající ve stanovení rámců a podmínek organizace závislé práce. Mezi její projevy patří zabezpečení náležitého fungování pracovního procesu u zaměstnavatele a dále potom vedení zaměstnanců k řádné a pečlivé práci pomocí pozitivních (odměňování) a negativních (systém sankcí) nástrojů.

V neposlední řadě je třeba zmínit, že pracovní právo plní také účel výchovný, tj. popisuje vzory chování zaměstnance v souladu s dispozicí právní normy a vede tak ke zvyšování právního vědomí.

Význam pracovního práva tedy spočívá v postavení pracovního práva jako relativně samostatného odvětví systému práva ČR. Jde o kodifikované odvětví (základním pramenem práva tohoto odvětví je právní kodex - zákoník práce). Pracovní právo je vědeckým a pedagogickým oborem a zároveň právním odvětvím vyznačující se smíšenou povahou právních norem. Mezi normami pracovního práva se vyskytují právní normy veřejnoprávního charakteru (např. právní úprava minimální mzdy) a normy soukromoprávního charakteru (např. pracovní smlouva)

Vnitřní struktura práva, jako systému, odpovídá i strukturování základních zásad. Existují tedy určité základní zásady, které se projevují v právu jako celku a které můžeme odhalit ve všech právních odvětvích (např. humanismus, demokracie, rovnost občanů před zákonem atd.). Vedle obecných právních myšlenek, společných pro právní řád, existují ovšem i obecné právní myšlenky, charakterizující určité právní odvětví.

Pro určení zásad pracovního práva jsou výchozí základní práva, která jsou uvedena hlavně v Listině základních práv a svobod. Pokud jsou obsažena v jiných dokumentech a to zejména v těch mezinárodních, jsou součástí českého práva dle čl. 10 Ústavy. Pracovní právo upravuje základní práva ve svých jednotlivých částech. Jde především o úpravu smluvní svobody, stejného zacházení a zákazu diskriminace, svobodnou volbu povolání, osobní svobodu, ochranu života a tělesné integrity, ochranu osobních údajů, ochranu rodičovství a rodiny, svobodu sdružování. Sociálními právy jsou pak právo na práci, právo na odměnu za vykonanou práci, právo na odpočinek po vykonané práci, právo na bezpečnost a ochranu

zdraví při práci, právo zaměstnanců na kolektivní vyjednávání a stávku a zákaz zneužívání práva. Vzhledem k místu, které základní práva zaujímají v systému práva, hovoříme v souvislosti s nimi o ústavních zásadách pracovního práva. Zásady obsažené v mezinárodních aktech se označují jako zásady mezinárodního pracovního práva. Vedle základních zásad normativního charakteru však existují i základní zásady, které jsou více deklaracemi než pravidly chování. Zásady deklaratorního charakteru jsou nazývána zásadami práva proto, že určují směry tvorby a výkladu práva.¹²

3.5. Historický vývoj pracovního práva na našem území

Vznik pracovního práva je spojen s potřebou regulace námezdní práce, která vznikla v souvislosti s průmyslovou revolucí, nástupem tovární a průmyslové výroby. Vznik a vývoj pracovního práva přinesl řadu specifických právních úprav ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a to hlavně v podobě pracovní smlouvy. Na tomto místě je třeba uvést, že i ve starší době se vyvíjely vztahy, které můžeme považovat za předchůdce pracovněprávních vztahů. V některých právních památkách lze dokonce nalézt pravidla, které lze považovat za právní regulaci pracovních podmínek.

Prvním významným dokumentem, který obsahoval pracovněprávní ustanovení, byl zákoník Václava II. *Ius regulare montanorum* z let 1300-1305.¹³ Tento zákoník obsahoval předpisy, které zakazovaly horníkům a některým dalším kategoriím zaměstnanců samostatné organizování, ale i předpisy, které měli zabraňovat libovůli podnikatelů. Především šlo o specifická pravidla, jejichž cílem byla bezpečnost práce v dolech.

Původ pracovněprávních smluv však sahá mnohem více do minulosti. Již v době Římské se vyvíjely námezdní právní vztahy. Užívány byly pracovněprávní dokumenty a normy a to např. „smlouva o dílo“ (*locatio conductio operis*), „smlouva pracovní“ (*locatio conductio operarum*) apod. Ve středověku pak byly uzavírány pracovní smlouvy čelední, tovaryšské a učednické. Čelední smlouvy byly uzavírány mezi vrchností a poddanými na dobu určitou (na dobu 1 roku). V Čechách začínaly a končily na sv. Martina a čeled' pracovala za stravu, ubytování a oděv. Čeledín nebo děvečka obdrželi při nástupu závdavek, kterým

¹² Galvas, M. a kol. Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 101

¹³ Malý, K. a kol. Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde Praha a.s., Praha:1999, s.92

bylo uzavření smlouvy potvrzeno a mzdu dostávali vyplacenou až po skončení pracovního období.

Od 16.století vyhlášovaly u nás (resp. na území bývalého Rakousko-Uherska) čelední řády zemské sněmy až do zrušení poddanství. Čeleď ucházející se o práci se musela prokazovat tzv.fedrovním listem. Podle svého postavení byli čelední dělení na čeleď přístavnou, nechlebnou či vandrovní. První učednické smlouvy upravené právem cechovním však pocházejí již ze 13.století.

V polovině 17.století pak byly vydávány robotní patenty, které obsahovaly i ustanovení o pracovních podmínkách poddaných, jejichž postavení se z rozvojem nevolnictví značně zhoršilo.

Výrazná změna nastala až v roce 1781, kdy Josef II zrušil nevolnictví a díky tomu došlo ke značnému přílivu obyvatelstva do měst a následně i k rozvoji průmyslové výroby. Počátek ochranného zákonodárství se objevuje již za vlády Josefa II a je spojen s vydáním několika patentů a nařízení, které sloužily hlavně k ochraně zaměstnaných dětí. K rozvoji manufaktur dochází od 18.století, kdy pracovní poměry dělníků byly v podstatě ponechány na vůli zaměstnavatelů. Předpisy, které upravily tyto poměry byly vydávány až na přelomu 18. a 19. století.

První moderní úprava pracovních vztahů je obsažena v obecném zákoníku občanském (OZO) z roku 1811 a to ve formě smlouvy námezdní, jejímž předmětem bylo konat práci za úplatu, nebo zhotovit dílo. Námezdní smlouva pak byla rozdělena na smlouvu o dílo a smlouvu služební a to třetí novelou zákoníku v roce 1916. Smlouva o dílo zaměstnanec zavazovala k provedení díla a smlouvou služební se zaměstnanec zavazoval, že bude konat pro zaměstnavatele služby. Obě tyto smlouvy jsou v zákoně definovány jako smlouvy pracovní.¹⁴

Služební smlouva mohly být sjednána jako ústní nebo písemný kontrakt a výše mzdy zde nebyla podstatnou náležitostí. Pokud ale nebyla bezplatnost sjednána výslovně, tak se uplatnila zákonná domněnka, že byla sjednána mzda přiměřená. Mzda mohla být určena jako úkolová nebo časová, jako provize nebo podíl ze zisku a byla pojímána jako peněžité nebo nepeněžité plnění, které se poskytovalo za vykonanou práci. Zaměstnanec musel konat práci dle pokynů zaměstnavatele osobně. Pomocníka si mohl vzít jen v případě, že to bylo ve smlouvě domluveno. Pracovní doba byla smluvena dle zákona, nebo se uplatnila zákonná domněnka, že se jedná o dobu přiměřenou. Práci přesčas byl zaměstnanec povinen konat

¹⁴ Galvas, M. a kol. Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 33

pouze výjimečně a za tuto práci dostal zapláceno zvlášť. Ve smlouvě bylo zpravidla také určeno místo výkonu práce. Zaměstnanec mohl být převeden na určitou dobu do jiného místa, ale zaměstnavatel mu musel uhradit výdaje na cestovních náhradách.

Velká pozornost byla v obecném zákoníku občanském věnována skončení pracovního poměru. Služební poměr končil uplynutím času, na který byla služební smlouva sjednána a tato doba musela být sjednána způsobem, ze kterého je zřejmé, kdy nastane (např. datem). Služební poměr mohl být sjednán doživotně, na zkoušku nebo třeba na dobu přechodné potřeby. Skončení služebního poměru bylo vázáno na výpovědi nebo na dohodu stran. Výpověď nemusela být písemná a důvod výpovědi v ní nemusel být uveden. Výpovědní doby byly zákonné a smluvní. Obecná výpovědní doba byla čtrnáctidenní. Po skončení služebního poměru měl zaměstnanec právní nárok na vydání vysvědčení o době a způsobu služby.

Během 19.století byly položeny základy sociálního zákonodárství a začala se uplatňovat sociální politika, což se projevilo ve zlepšení pracovních podmínek. Sociální prvky najdeme v horním zákoně z roku 1854, živnostenském řádu z roku 1859, zákoně o zřizování živnostenských dozorců, zákoně o nedělním a svátečním klidu atd.

Nové čelední řády byly vydány v 2.polovině 19.století. Platnost smlouvy o službu byla stále vázána na odevzdání závdavku a obsah smlouvy byl ponechán na smluvním základě. Služební poměr se v zemědělství uzavíral zásadně na jeden rok a u ostatních na 3 měsíce. Mzda byla čeledínovi vyplácena koncem měsíce a dále měl právní nárok na stravu a oděv. Služební smlouva uzavřená na jeden rok mohla být vypovězena čeledínem jen z vážných důvodů (např.sňatek) a smlouva uzavřená na 3 měsíce mohly být vypovězena 14 dní před uplynutím doby, jinak platila domněnka, že je na stejnou dobu obnovena.

Významným předpisem, který obsahoval úpravu služební smlouvy, byl předpis vydaný ještě v období Rakouska-Uherska a to zákon č.20/1910 ř.z.

Řadu změn v oblasti pracovního práva pak přinesl vznik Československa, které jako první stát na světě uzákonilo osmihodinovou pracovní dobu. Dále byla zákonem upravena práce dětí a v roce 1922 byla ratifikována Washingtonská smlouva, která stanovila nejnižší věk dětí, které pracovaly v průmyslu. Důležitou novinkou bylo zavedení placené dovolené pro dělníky a v roce 1925 i pro ostatní zaměstnance.

Po skončení 1. světové války připravilo Ministerstvo sociální péče zákon č. 63/1918, který zavedl státní podporu pro nezaměstnané a pro demobilizované vojáky a to v důsledku masové nezaměstnanosti v celé Evropě. Nárok na podporu ale neměli všichni zaměstnanci, např. čeleď a lesní dělníci byli vyloučeni.

V roce 1921 byl uzákoněn Gentský systém (zákon č. 267/1921 Sb.), který vzhledem k velké nezaměstnanosti vstoupil v platnost až v roce 1925.¹⁵ Gentský systém znamenal, že se péče o nezaměstnané dostala do rukou odborových organizací a nárok na podporu se odvíjel právě od členství v odborové organizaci.

Ve 20. a 30. letech 20. století došlo k opakovaným hospodářským krizím, které způsobily zhoršení postavení zaměstnanců. Postavení nezaměstnaných se poněkud zlepšilo zákonem č. 74/1930 Sb., který gentský systém novelizoval. V období 1. poloviny 20. století tedy nadále přetrvávala rozpolcenost pracovního zákonodárství a oblast pracovního práva byla velmi nepřehledná. Po okupaci Československa byla ponechána v platnosti dřívější úprava pracovněprávních vztahů.

Poté co bylo Československo osvobozeno od fašistické okupace, nebyly předpisy z doby Protektorátu Čechy a Morava uznány jako součást právního řádu, a pokračovala tedy právní kontinuita z období 1. republiky. Byl vydán dekret prezidenta republiky o všeobecné pracovní povinnosti, na základě kterého museli všichni práceschopní občané, kteří nebyli zaměstnaní, nastoupit k provádění prací důležitých z hlediska veřejného zájmu. V roce 1946 pak byly zavedeny pracovní knížky, kterými se evidovaly a kontrolovaly pracovní síly.

Po únoru 1948 se začalo právo přebudovávat dle socialistických principů, což v oblasti pracovního práva znamenalo násilné rozmísťování pracovních sil, ale také zlepšování pracovních podmínek a to úpravou svátkového práva, dovolené, úpravou odpovědnosti podniku při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

V 60. letech 20. století tvořilo pracovní právo nesourodý, těžko přehledný a do budoucna těžko použitelný komplex právních norem a proto v této době začaly práce na novém zákoníku, které vyvrcholily schválením zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Tento zákoník práce však nevyhovoval opětovně se rozvíjející společnosti fungující na základě tržního mechanismu a od roku 1989 prošel mnoha novelami, které s větším, či menším úspěchem řešily aktuální problémy.

V nedávné době byl, po dlouhých diskuzích, přijat nový Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), který je založen na myšlence sblížení pracovního práva s právem občanským, harmonizaci českého právního řádu s právem ES a na posilování jeho soukromoprávního charakteru. Dále dochází také k rozšiřování smluvní volnosti a liberalizaci pracovněprávních vztahů, to vše při zachování evropského standartu ochrany zaměstnance.

¹⁵ Galvas, M. a kol. Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 37

3.6. Smluvní princip a autonomie vůle v pracovním právu

Smluvní princip je v celkem široké míře uplatňován v pracovním právu, ale ne v takovém rozsahu jako v právu občanském nebo obchodním. Je tomu tak proto, že v pracovním právu převažují kogentní normy, což je důsledkem jeho ochranné funkce. Naproti tomu v občanském a obchodním právu převažují normy dispozitivní.

Zákoník práce vychází s liberálního principu, což znamená, že práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od zákoníku práce, pokud to zákoník výslovně nezakazuje nebo pokud z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že není možné se od něj odchýlit. Tímto principem se tak opouští dřívější a po 40 let uplatňovaný princip „co není dovoleno, je zakázáno“, podle něhož si zaměstnanec a zaměstnavatel mohou zakládat vzájemná práva a povinnosti pouze v mezích ustanovení zákona a nesmějí si odchylně upravit nic, co zákon přímo nedovoluje. Nová právní úprava se řídí zásadou odpovídající ústavnímu principu vyjádřenému v Listině základních práv a svobod „co není zakázáno, je dovoleno. Tato zásada není v zákoníku práce výslovně vyjádřena, ale je společným jmenovatelem pro většinu zákonných ustanovení. Zaměstnanci a zaměstnavatelé mají volnost při sjednávání práv, která vyplývají z pracovního poměru nebo z dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce. Smluvní volnost má však své hranice, které jsou uvedeny přímo v zákoně. Odchylnou úpravu nemůžeme sjednat ani v případě, kdy příslušné ustanovení odkazuje na použití občanského zákoníku nebo v případech, kdy je stanovena povinnost nebo kdy jsou v daném ustanovení zapracovány předpisy Evropských společenství, pokud by „odchýlení“ nebylo ve prospěch zaměstnance. Například není možné, aby si zaměstnanci sjednávali jiné výpovědní podmínky pro skončení pracovního poměru, různé podmínky pro vznik nároku na dovolenou, umožňovat práci dědů do 15 let apod.

Mezi nejdůležitější dohody, kde se může uplatnit smluvní volnost, patří pracovní smlouva. Účastníci v ní mohou vedle podstatných náležitostí sjednat i další nároky (např. úprava pracovní doby, rozšíření pracovního volna, poskytování příplatků a odměn apod.) Vedle pracovní smlouvy jsou vhodnými právními nástroji dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

Zásada smluvní svobody je ale naplněna díky jiné zásadě a tou je autonomie vůle. Autonomii vůle můžeme posuzovat z hlediska svobody výběru smluvního partnera, svobody

uzavřít smlouvu, svobody smluvní formy a dle svobody určení obsahu smlouvy. Žádné z těchto hledisek ale není možné uplatňovat absolutně, protože smluvní svoboda je omezena jak přímo (právní normy) tak i nepřímo (ekonomické faktory).

Pro oblast pracovněprávních vztahů je zásada smluvní svobody zakotvena v § 2 odst.1 zákoníku práce, na základě kterého mohou být „*práva a 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 není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody. Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zpracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchylně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2.*“¹⁶

Na tomto místě je třeba připomenout, že Ústavní soud dne 12.3.2008 částečně vyhověl návrhu skupiny poslanců ve věci zrušení některých ustanovení zákoníku práce.¹⁷ Mezi ustanovení, které soud nálezem ÚS Pl ÚS 82/06 zruší, patří ustanovení § 2 odst. 1 věty druhé, třetí a páté zákoníku práce. V tomto případě půjde zřejmě o nejpodstatnější změnu, která se projeví ve všech sférách pracovněprávních vztahů. Uvedený paragraf má zásadní význam při určení, od kterého ustanovení zákoníku práce se lze odchýlit a od kterých nikoliv. Ústavní soud konstatoval, že napadená ustanovení jsou pro adresáty příliš komplikované a do značné míry i neurčité, což narušuje princip srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu. Konkrétně se tedy nově nebudeme moci odchýlit od zákoníku práce pouze v případech, kdy to zákoník práce zakazuje nebo z povahy ustanovení vyplývá, že se od něj nelze odchýlit a od ustanovení, kterými se zpracovávají předpisy Evropských společenství.

¹⁶ § 2 odst.1 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

¹⁷ Randlová, N., Daněk, M.: Zákoník práce ve světle nálezu Ústavního soudu, článek č. 53837, epravo.cz a.s., www.epravo.cz

3.7. Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou vztahy vznikající při výkonu závislé práce, tj. právem upravené vztahy mezi subjekty vznikající v souvislosti s účastí těchto subjektů v pracovním procesu.¹⁸ Zde je třeba zdůraznit, že nový zákoník práce stanoví hranice pro určení toho, co je pracovněprávním vztahem, který se bude řídit zákoníkem práce a to tím, že podává definici závislé práce (§ 2 odst. 3 ZP). Dle mého názoru je tento způsob úpravy mnohem vhodnější a to v tom smyslu, že vše, co splňuje znaky závislé práce dle § 2 odst. 3, bude muset být pracovněprávním vztahem dle zákoníku práce. Na rozdíl od předchozí úpravy v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Definice závislé práce má zásadní význam při posuzování tzv. švarcsystému. O švarcsystému hovoříme tehdy, jestliže zaměstnanec vykonává závislou práci v jiném, než pracovněprávním vztahu. Takový vztah je neplatný, odporuje § 2 zákoníku práce, nicméně v praxi se vyskytuje. Jde např. o to, že prodavačka v obchodě nevykonává svou práci na základě pracovní smlouvy, ale na základě smlouvy o poskytování služeb, mandátní smlouvy, smlouvy o dílo apod. Jde tedy jakoby o smlouvu mezi dvěma podnikateli (vlastníkem obchodu a prodavačkou). Tento právní vztah je velmi nevýhodný pro prodavačku (nemá nárok na dovolenou, překážky v práci, včetně volna k ošetřování nemocného dítěte, neplatí pro ni ustanovení o maximální délce pracovní doby atd.). Zároveň je takový vztah nevýhodný pro stát, pokud jde o odvody, neboť prodavačka by byla v pozici osoby samostatně výdělečně činné a její povinnost odvádět pojistné na zdravotní pojištění, sociální pojištění a daně by se řídila jinými pravidly než u zaměstnanců.

Další formou závislé práce konané v pracovních vztazích jsou služební poměry. Práva a povinnosti v pracovních vztazích jsou totiž upraveny nejen pracovněprávními předpisy, ale také zvláštními zákony o služebních poměrech. Rozdíly právní úpravy spočívají hlavně v potlačení smluvního principu (vznik pracovního poměru jmenováním), zvýšení některých povinností a omezení práv (přeložení do jiného místa výkonu práce, omezená možnost podnikání), výhody (např. delší dovolená, nárokový kariérní postup, zvláštní úprava nemocenského a důchodového zabezpečení). Zákoník práce se na služební poměry vztahuje částečně na základě principu delegace: a to na výkon veřejné funkce, pracovněprávní vztahy justičních čekatelů, státních zástupců, právních čekatelů a zaměstnanců vykonávajících ve

¹⁸ Zachariáš, Jaroslav a kol., Praktikum pracovního práva, Plzeň 2007: Aleš Čeněk, s. 26

správních úřadech státní správu jako službu, kterou poskytuje Česká republika veřejnosti dle služebního zákona.

Dále bych chtěla jen ve stručnosti zmínit o prvcích, zásadách a dělení pracovněprávních vztahů. Mezi prvky pracovněprávního vztahu patří obsah, objekt a subjekty.

Obsah pracovněprávního vztahu tvoří vzájemná práva a povinnosti subjektů pracovněprávních vztahů (např. obsah pracovního poměru tvoří mj. povinnost zaměstnance konat sjednaný druh práce, dodržovat pracovní dobu a předpisy bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy nebo vyplácet zaměstnanci za vykonanou práci mzdu).

Subjekty pracovněprávních vztahů jsou nositelé subjektivních práv a povinností, tj. uchazeči o zaměstnání (FO), zaměstnanci (FO), zaměstnavatelé (FO,PO), odborové organizace (PO), státní orgány (Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřady práce-PO).

Objektem (předmětem) pracovněprávního vztahu je pak účel, ohledně něhož subjekty do právního vztahu vstoupily, k čemu směřuje chování účastníků (např. vůle pracovní smlouvou založit pracovní poměr a realizovat práva a povinnosti). Přímým objektem je pak lidské chování typu dát (dát mzdu za odpracovanou práci), konat (konat práci podle pracovní smlouvy), zdržet se (zaměstnavatel nesmí určit nástup zaměstnance na dovolenou, který je v pracovní neschopnosti), strpět (zaměstnavatel musí strpět nepřítomnost zaměstnance, který právě vykonává vojenskou službu). Nepřímým objektem rozumíme účel, k němuž chování subjektů pracovněprávního vztahu směřuje.

Z hlediska předmětu pracovního práva můžeme pracovněprávní vztahy rozdělit na vztahy individuální a kolektivní.

Nejčastější pracovněprávní vztahy jsou vztahy individuální. Především jde o ty právní vztahy, které vznikají mezi zaměstnancem, který je vždy fyzickou osobou, na straně jedné, a zaměstnavatelem, který může být osoba právnická nebo fyzická na straně druhé. Základní individuální pracovněprávní vztah je ten, jehož prostřednictvím se přímo realizuje pracovní proces (pracovní poměr, vztahy vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, služební poměr příslušníků ozbrojených sil, pracovněprávní vztahy soudců, státních zástupců, družstev). Odvozený (související) individuální pracovněprávní vztah je ten, který vytváří předpoklady k tomu, aby základní vztah vůbec mohl vzniknout. Chrání také základní vztah před narušováním a postihuje porušování pracovněprávních práv a povinností vyplývajících se základního vztahu (pracovní vztahy v oblasti zaměstnanosti, vztahy vznikající při odpovědnosti za škodu v pracovním právu).

Kolektivní pracovněprávní vztahy pak vznikají mezi odborovými orgány a zaměstnavateli nebo zaměstnanci. Jsou upraveny kolektivním pracovním právem a vznikají na základě kolektivních smluv, které jsou buď podnikové nebo vyššího stupně.

Na tomto místě je třeba se zmínit i o základních zásadách pracovněprávních vztahů. Tyto základní zásady vyjadřují principy (výkladová pravidla) pro aplikaci pracovněprávních předpisů. Můžeme je rozdělit na obecné (generální klauzule) a specifické. Generální klauzule jsou pravidla řešení kolize práva a principu spravedlnosti odkazem na právní a mimoprávní (zejména morální) normy vycházející z ústavního práva, mezinárodního práva a práva EU (např. zásada zamezující zásah výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávních vztahů v souladu se zákoníkem práce atd.) Specifické zásady pro oblast pracovněprávních vztahů tvoří specifická ustanovení. Pracovněprávní vztahy mohou vzniknout pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele, zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců (jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání), zaměstnavatel musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a dalších plnění peněžité hodnoty, zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích, zaměstnavatel musí zaměstnance seznamovat s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy, zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat (to se však nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá), zaměstnavatel může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen jako agentura práce, jinak může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen v případě prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby.¹⁹

V neposlední řadě, bych se chtěla zmínit i o tom, jak je to z pracovněprávním vztahem mezi manželi. Zákoník práce zakazuje, aby pracovněprávní vztah vznikl mezi manželi. Z toho plyne, že manželé mezi sebou nemohou uzavřít pracovní smlouvu, ani žádnou jinou dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. Důvod, proč není možný pracovněprávní poměr mezi manželi, je ten, že vztah mezi nimi musí být rovnocenný. Podle zákona o rodině musí mít muž a žena v manželství stejná práva a povinnosti, a to vztah zaměstnance a zaměstnavatele neumožňuje. Odlišná situace však nastane, když je jeden z nich společníkem nebo statutárním orgánem obchodní společnosti nebo družstva. Potom se může druhý stát zaměstnancem této

¹⁹ Zachariáš, Jaroslav a kol., *Praktikum pracovního práva*, Plzeň 2007: Aleš Čeněk, s. 29

obchodní společnosti či družstva. Pracovněprávní vztah ale v tomto okamžiku nevzniká mezi manželi, nýbrž mezi obchodní společností jako právnickou osobou a druhým z manželů. Je-li jeden z partnerů osobou samostatně výdělečně činnou, nemůže sice, jak vyplývá ze zákoníku práce zaměstnat druhého, nic ale nebrání tomu, aby při podnikatelské činnosti spolupracovali. Potom je spolupracující manžel v podstatě druhý podnikatel se stejnými právy a povinnostmi.

4. Pracovní smlouva

4.1. Pracovní poměr a jeho charakteristické rysy

Nejčastějším a nejdůležitějším individuálním pracovněprávním vztahem, jehož prostřednictvím se zapojují lidé do práce, je pracovní poměr. Právní úprava pracovního poměru je obsažena v zákoníku práce, ale ani nový zákoník neobsahuje zákonnou definici tohoto pojmu, a proto je dle mého názoru na tomto místě třeba uvést charakteristické rysy, které vymezují pracovní poměr jako specifický pracovněprávní vztah.

Pracovní poměr je právním vztahem závazkovým, který má smluvní základ, obvykle spojený s autonomií vůle stran, která se týká svobodné volby rozhodnutí, zda učinit právní úkon, či svobodné volby obsahu právního úkonu a svobodné formy právního úkonu. Jde o vztah úplatný (realizace výkonu práce za mzdu, plat či odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Pracovní poměr je rovněž individuální pracovněprávní vztah, který je současně základem kolektivních pracovněprávních vztahů. Prvky pracovního poměru tvoří subjekt (uchazeči o zaměstnání, zaměstnanci, zaměstnavatelé, odborové organizace, státní orgány), objekt (druhově vymezená pracovní činnost) a obsah (práva a povinnosti jeho účastníků). Vznik pracovního poměru je upraven v § 33 ZP.²⁰ Ustanovení § 33 odst. 3 ZP však nepřipouští výjimky.

²⁰ Podle § 33 odst. 1,2,3 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce: „pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, není-li v zákoníku stanoveno jinak. Jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy. Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr pouze v případech stanovených zvláštním předpisem, nestanoví-li to zvláštní 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, organizačního útvaru v Policii ČR.

Znamená to, že ve všech ostatních subjektech, např. obchodních společnostech, nemůže platně vzniknout pracovní poměr jmenováním, i když by si to obchodní společnost sama stanovila např. v pracovním řádu nebo v jiném firemním opatření. Oproti dřívějšímu právnímu stavu se tak jedná o značné zjednodušení a pracovní poměry, které byly založeny jmenováním před 1. lednem 2007, se považují za pracovní poměry sjednané pracovní smlouvou.

Jmenování na vedoucí pracovní místo bylo jedním z problémových okruhů nového zákoníku práce v podnikatelské i nepodnikatelské praxi. Nejasnosti byly hlavně v souvislosti s určením organizačních jednotek organizačních složek státu a příspěvkových organizací. Označení „vedoucí organizační jednotky“ bylo zavádějící a bylo tak nahrazeno novelou zákoníku práce (od ledna 2008) dikcí „vedoucí organizačního útvaru“ s tím, že za organizační útvar bude třeba považovat každý útvar, který je vytvořen dle organizačních předpisů vydaných zaměstnavatelem, např. organizačním řádem.

Toto opatření bude tedy plně v pravomoci zaměstnavatele, který si bude sám určovat vlastním opatřením, co je organizační útvar, jehož vedoucí musí být na toto místo jmenován. Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Legislativní chybou se však do zákoníku dostala formulace, že to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou. Zásadním problémem této právní úpravy ovšem bylo, že pokud by byl zaměstnanec odvolán z pracovního místa nebo vzdal se jej před uplynutím doby, na kterou byl jmenován, pracovní poměr by končil. Proto byla vypuštěna slova „to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou“. I u těchto zaměstnanců musí zaměstnavatel splnit svoji zákonnou povinnost a nabídnout jim jinou vhodnou práci po skončení doby, na kterou byli jmenováni.²¹

Hlavním obsahem pracovního poměru je tedy závazek zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele určitou práci a závazek zaměstnavatele vyplácet mu za tuto práci mzdu. Zaměstnanec je povinen vykonávat práci osobně a ve výkonu práce jej nemůže nikdo zastoupit, dále nelze pracovní poměr pronajmout, darovat, prodat atd. Pracovním poměrem se zajišťuje pracovní síla nezbytná pro činnost zaměstnavatele a prostřednictvím něj se fyzická osoba začleňuje do pracovního procesu.

Dalším charakteristickým znakem je nerovnost subjektů pracovního poměru. Naproti tomu v předmluvním období jsou si oba účastníci pracovního poměru rovni a ani jeden z nich nemůže druhému jednostranně ukládat povinnosti. V okamžiku vzniku pracovního

²¹ JUDr. Jouza L., § 33 z.č. 262/2006 Sb, Zákoník práce s komentářem, 3. aktualizované a doplněné vydání, Praha 2008, s. 146

poměru tato rovnost mizí a to díky dispoziční pravomoci zaměstnavatele, která umožňuje zaměstnavateli řídit zaměstnance a tím využívat jeho pracovní sílu. Zaměstnavatel je pak oprávněn přidělovat zaměstnanci práci, kterou vykonává zaměstnanec dle jeho pokynů, na jeho náklady a hospodářské riziko s výkonem práce spojené. Dispoziční pravomocí zaměstnavatele jsou vneseny do pracovního poměru organizační prvky a mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem tak vzniká vztah nadřízenosti a podřízenosti. Zaměstnavatel je pak povinen zabezpečovat ochranu života a zdraví zaměstnance, jeho sociální potřeby a práci zaměstnance řídit a organizuje.

Zaměstnanec má v rámci pracovního poměru řadu práv souvisejících s výkonem sjednaného druhu práce. Vedle toho má určitá práva, která s výkonem konkrétní práce nesouvisí, ale týkají se všech zaměstnanců. Zaměstnanec má hlavně právo na informace, na přidělování práce dle pracovní smlouvy, na mzdu a na bezpečné a zdraví nepoškozující pracovní podmínky.²² Podle českého zákoníku práce je řada požadovaných informací obsažena v pracovní smlouvě. Na druhé straně však zákoník práce umožňuje celou řadu pracovních podmínek upravit smlouvou (např. kolektivní, takže se mohou u jednotlivých zaměstnavatelů lišit a informace o nich je pro zaměstnance důležitá např. délka dovolené, pracovní doba). Ustanovení § 37 ZP upravuje povinnost zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance ohledně požadovaných informací a to do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru.²³ Pokud některé z informací uvedené v § 37 ZP obsahuje pracovní smlouva, není nutné je zaměstnanci sdělovat zvlášť.

²² Rozsah práva na informace je dán Směrnicí Rady 91/553/EHS, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, kterou zákonodárce jen začlenil do zákoníku práce. V některých zemích EU je řada podmínek pracovního poměru dána ujednáním v kolektivních smlouvách a tudíž se u jednotlivých zaměstnavatelů liší, obsah pracovní smlouvy není dán zákonem, apod.

Informace jsou proto pro zaměstnance důležité

²³ § 37 z.č. 262/2006 Sb.: Informace musí obsahovat a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popř. jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, b) bližší označení druhu práce a místa výkonu práce, c) údaj o délce dovolené, popř. uvedení způsobu určování dovolené, d) údaj o výpovědních dobách, e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, výplatním termínem a způsobu vyplácení mzdy nebo platu, g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance.

4.2. Vztah pracovní smlouvy a pracovního poměru

Ke vzniku pracovního poměru jako právního vztahu musí být splněny dva základní předpoklady: první z nich představuje obecná právní norma, která tento právní vztah upravuje a stanoví jeho subjekty, obsah a objekt. Druhým předpokladem je konkrétní právní skutečnost, se kterou právní norma vznik pracovního poměru spojuje.²⁴

Obecným předpokladem je v českém pracovním právu zákoník práce a nejčastější právní skutečností zakládající pracovní poměr je pracovní smlouva, přičemž nový zákoník práce nepočítá již s možností volby jako právní skutečností zakládající pracovní poměr. Ta je pouze předpokladem, která předchází uzavření smlouvy. Další právní skutečností zakládající pracovní poměr je pak jmenování, které bylo novým zákoníkem práce omezeno v to smyslu, že je použitelné jen v případě vedoucích zaměstnanců, a to u zaměstnavatelů s hospodařením vázaným na veřejné rozpočty. Z toho vyplývá, že pro všechny ostatní případy je právní skutečností zakládající pracovní poměr výlučně pracovní smlouva.

Pracovní poměr je tedy dlouhodobý právní vztah, který existuje mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zatímco pracovní smlouva představuje jednorázovou právní skutečnost, na jejímž základě tento právní vztah vzniká a která ovlivňuje jeho obsah i délku a do pracovního poměru vnáší subjektivní vůli stran. Nelze ale ztotožňovat obsah pracovního poměru s obsahem pracovní smlouvy. Obsah pracovního poměru totiž určují, kromě obsahu pracovní smlouvy, i kogentní právní předpisy a normativní smlouvy. Obsahem se tak stávají i další práva a povinnosti stran bez toho, aniž by byly ve smlouvě výslovně uvedeny. Po účinném založení pracovního poměru se stává jeho existence na pracovní smlouvě do určité míry nezávislá a ke změně jeho obsahu může dojít i bez předchozí změny pracovní smlouvy a to např. v případě změny zákona nebo uzavření nové kolektivní smlouvy.

Závěrem lze říci, že pracovní smlouva představuje předpoklad vzniku pracovního poměru, určuje jeho statický základ a přispívá tak ke stabilitě pracovního poměru. Nová právní úprava vztahu pracovní smlouvy a pracovního poměru se nijak významně od předešlého zákona (65/1965 Sb., zákoníku práce) neodlišuje a zákoník práce upravuje pouze náležitosti uzavření pracovní smlouvy v souvislosti se vznikem pracovního poměru a změnu

²⁴ Galvas, M. a kol. Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 37

této smlouvy . Dále pak je zmiňován pouze právní poměr jakoby smlouva už dál neexistovala.

4.3. Předmluvní vztahy

Předmluvní vztahy jsou vztahy vznikající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při sjednávání pracovní smlouvy před jejím uzavřením a vznikají až podáním kvalifikovaného návrhu na uzavření pracovní smlouvy. Je nutné je tedy pokládat za vztahy pracovněprávní, neboť jednání o uzavření pracovní smlouvy má svůj základ v zákoníku práce, který váže obě smluvní strany právy a povinnostmi. Také je třeba podotknout, že v novém zákoníku práce je postup před vznikem pracovního poměru upraven podrobněji než v zákoníku předchozím.

Dřívější zákoník práce upravoval vzájemné vztahy budoucího zaměstnavatele a zájemce o konkrétní zaměstnání jen okrajově (seznámení budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi a pracovními podmínkami, zajištění vstupní lékařské prohlídky), neupravoval ani smlouvu o budoucí smlouvě, příslib zaměstnání a neřešil ani obsazování pracovních míst na základě výběrového řízení. Tento nedostatek byl dlouho kritizován a tak byla vymezena základní pravidla pro výběr fyzických osob (zaměstnanců) ucházejících se o konkrétní zaměstnání a postup zaměstnavatele při obsazování pracovního místa ve výběrovém řízení. V případě, že má být pracovní místo obsazeno výběrovým řízením, je povinností zaměstnavatele zveřejnit podmínky výběrového řízení. Dojde-li k tomu, že zaměstnavatel nebo fyzická osoba způsobí nedodržením podmínek druhému zúčastněnému subjektu škodu, je povinen ten, kdo škodu svým chováním zavinil, nahradit způsobenou škodu, přičemž náhrada škody se řídí zákoníkem práce. Dále platí, že zaměstnavatel musí vést výběrové řízení neutrálně a zároveň musí respektovat zákaz diskriminace zaměstnanců. To znamená, že zaměstnavatel nemůže zjišťovat i další jiné údaje, které s pracovním vztahem nesouvisí (např. informace o příbuzných, vyznamenáních, znaky narození podle horoskopu apod.). Výjimkou jsou případy, kdy je znalost takových údajů odůvodněna podstatným a rozhodujícím požadavkem, který je pro výkon určitého zaměstnání nezbytný (např. jde o výpis z rejstříku trestů pro zjištění bezúhonnosti, která by byla pro výkon určitého zaměstnání nezbytná).²⁵

²⁵ JUDr. Jouza L., § 30 z.č. 262/2006 Sb, Zákoník práce s komentářem, 3. vydání, Praha 2008, s. 135-136

Dřívější úprava se lišila od současné v tom, že předsmulvni jednání nemělo žádné právní důsledky, to mělo až uzavření pracovní smlouvy. Důležitou roli zde hrála výslovně stanovená zásada rovného zacházení a zákaz přímé i nepřímé diskriminace v souvislosti s přijímáním zaměstnanců.

Z hlediska teoretického jsou předsmulvni vtaHy relativní, vznikající mezi konkrétními subjekty, přičemž oprávnění jedné strany odpovídá straně druhé. Jako zaměstnavatelé zde mohou vystupovat jak fyzické, tak právnické osoby, naproti tomu uchazečem o zaměstnání může být pouze osoba fyzická (u obou stran však musí být splněna podmínka pracovněprávní subjektivity). Dalším charakteristickým rysem předsmulvni vztahů je rovné postavení subjektů .

Předsmulvni vtaHy můžeme rozdělit na tři základní fáze: informační, hodnotící a verifikační. Nejdůležitější fází je fáze informační, která je zároveň první fází a je zakotvena v zákoníku práce, který uvádí v § 30 odst. 2. „ *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.*“²⁶

Zaměstnavatel je tedy oprávněn zjistit, jestli uchazeč o práci splňuje požadavky pro určité pracovní místo, ale zároveň musí respektovat zásadu rovného postavení, zásadu zákazu diskriminace a smí tedy zjišťovat jen takové informace, které nepřekročí meze toho, co zjišťovat smí. (Dle §12 z.č. 435/2004 , zákona o zaměstnanosti nesmí zaměstnavatel zjišťovat informace o rasovém původu, národnosti, sexuální orientaci, náboženství a informace, které jsou v rozporu s dobrými mravy a přímo neslouží k zajištění povinností zaměstnavatele). Do první fáze lze zařadit i tzv. informační povinnost zaměstnavatele (§ 31 ZP), ze které vyplývá, že před uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním na pracovní místo, musí být uchazeč o práci seznámen s právy a povinnostmi, které pro něho z tohoto právního úkonu vyplynou a s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování a specifickými povinnostmi, které z uzavřeného právního vztahu vyplývají ze zvláštních právních předpisů ve vtaHu k vykonávané práci. Zaměstnanci slouží tato povinnost zaměstnavatele k posouzení toho, zda budoucí pracovní smlouvu uzavře.

Na tomto místě je třeba zmínit směrnici Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991, která byla zapracována do zákoníku práce a která vychází z toho, že pracovní smlouva představuje pro zaměstnance základní informační zdroj o nejdůležitějších právech a

²⁶ § 30 odst.2 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

povinnostech, které jsou obsahem jeho pracovního poměru. Zaměstnanec musí být informován o podstatných náležitostech jeho pracovní smlouvy, což se týká alespoň: stran, místa výkonu práce, název, zařazení, povaha nebo druh práce, datum vzniku pracovního poměru, trvání pracovního poměru na dobu určitou. S ostatními údaji (délka výpovědních lhůt, odměna za práci a další) může být zaměstnanec seznámen formou odkazu na právní nebo správní předpisy nebo na kolektivní smlouvu. Dále pak (§ 32 ZP) uvádí „*v případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce.*“²⁷ Těmito zvláštními právními předpisy jsou dle důvodové zprávy k zákoníku práce zdravotnické právní předpisy.²⁸

Na fázi informační navazuje bezprostředně fáze hodnotící, v rámci které obě strany porovnávají své požadavky se získanými a následně vyhodnocenými informacemi.

Verifikační fáze pak slouží stranám k ověření správnosti svých závěrů a v nejlepším případě pak následuje uzavření pracovní smlouvy.

4.3.1. Příslib zaměstnání a smlouva o budoucí pracovní smlouvě

Pod pojmem příslib zaměstnání rozumíme, ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že bude založen pracovní poměr. Vzniku pracovní smlouvy může tedy předcházet shodný projev vůle pracovní smlouvu uzavřít. Pracovní smlouva musí být učiněna svobodně, ústně, určitě a srozumitelně. Zákoník práce sice stanoví povinnost písemné formy pracovní smlouvy, ale zároveň ústně uzavřenou smlouvu nepovažuje za neplatnou.

Ústní příslib zaměstnání lze tedy posuzovat jako pracovní smlouvu, ale s porušením povinnosti na straně zaměstnavatele. V případném soudním sporu by však musel zaměstnanec prokázat, že při příslibu zaměstnání došlo k ujednání podstatných náležitostí, které musí pracovní smlouva obsahovat. Jde o druh a místo výkonu práce a den nástupu do práce. Pokud je dohoda o přijetí do zaměstnání uzavřena, pak z ní pro zaměstnavatele plynou i dohodnuté závazky. Většinou jde o povinnost zaměstnavatele uzavřít s občanem pracovní smlouvu.

²⁷ § 32 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

²⁸ Důvodová zpráva k zákoníku práce. Cit. z Jakubka, J. Nový zákoník práce ve znění novely č. 585/2006 Sb. a včetně důvodové zprávy. Olomouc: ANAG, 2007, s. 46

Jestliže zaměstnavatel příslib zaměstnání nedodrží, může se zaměstnanec dožadovat náhrady škody, která mu vznikla. Mohl by požadovat náhradu ušlé mzdy (nákladů), které mu vznikly tím, že nebyl podle slibu do zaměstnání přijat. Stejná pravidla ovšem platí, jestliže uchazeč o zaměstnání slíbí zaměstnavateli, že v určitý den nastoupí do práce, a svůj slib nesplní. I zaměstnavatel by mohl požadovat náhradu škody, která by mu nesplněním slibu vznikla.²⁹

Dříve nebylo možné posuzovat právní důsledky takové dohody dle zákoníku práce, ale dle občanského zákoníku. Nový zákoník práce umožňuje, aby byl příslib zaměstnání považován za pracovněprávní úkon, což dřívější úprava neumožňovala, protože pracovněprávní vztah mohl vzniknout nejdříve od data uzavření pracovní smlouvy. Pokud by zaměstnavatel ujednání nesplnil, mohl by se občan domáhat určovací žalobou u soudu dle občanského zákoníku svého práva na náhradu škody, která mu tím vznikla a to samozřejmě jenom tehdy, nebyla-li pracovní smlouva uzavřena. Škodou by byl v tomto případě nárok na mzdu, kterou by zaměstnanec v případě uzavření pracovní smlouvy dostal.

Smlouva o budoucí pracovní smlouvě patří mezi zvláštní smlouvu, zákoníkem práce neupravenou, ve které se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou, že v budoucnu uzavřou pracovní smlouvu. Tato smlouva se v praxi používá především tam, kde je zaměstnanec dosud zaměstnán u jiného zaměstnavatele a je třeba zabezpečit, že až zaměstnanec tento pracovní poměr skončí, nový zaměstnavatel s ním pracovní smlouvu uzavře a neodmítne jej např. proto že místo je už obsazeno.

Smlouva o budoucí pracovní smlouvě musí být písemná a musí obsahovat všechny podstatné náležitosti budoucí smlouvy, tj. druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Zavazuje jak zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Dle mého názoru není uzavírání budoucích smluv příliš praktické a výhodnějším se jeví uzavření pracovní smlouvy s tím, že den nástupu do práce se stanoví po skončení dosavadního pracovního poměru.

²⁹ Galvas Milan, pracovní právo 300 otázek a odpovědí, 1. vyd., Brno 2007, s.28

4.4. Subjekty pracovní smlouvy a pracovněprávní subjektivita

Subjektem pracovního práva je každý, komu je toto postavení právem přiznáno. Subjekty pracovního práva jsou potencionální účastníci pracovněprávních vztahů, kteří pak vystupují jako nositelé konkrétních subjektivních práv a povinností. V individuálním pracovním právu představuje subjekty právních vztahů na jedné straně zaměstnavatel a zaměstnanec na straně druhé. Zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak i právnická, zaměstnanec naproti tomu může být pouze osoba fyzická.

Podmínkou pro to, aby jakákoli osoba mohla vstupovat do pracovněprávních vztahů, je její subjektivita. Pracovněprávní subjektivitu pak můžeme vymezit jako „*souhrn určitých objektivním právem stanovených vlastností, které jsou stanoveny normami pracovního práva a jsou současně nezbytným předpokladem k tomu, aby určitá osoba (fyzická nebo právnická) mohla vstoupit do pracovněprávního vztahu a v jeho rámci vystupovat svým jménem jako subjekt pracovněprávního vztahu a vlastním jménem nést odpovědnost z tohoto právního vztahu plynoucí*“.³⁰

Pracovněprávní subjektivita je tvořena těmito složkami: způsobilost k právům a povinnostem (tj. způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti), způsobilost k právním úkonům (tj. způsobilost vlastním jednáním nabývat práva a brát na sebe povinnosti a to v souladu s objektivním právem), způsobilost k protiprávním úkonům, která znamená způsobilost subjektu nést nepříznivé následky za své protiprávní jednání a nakonec způsobilost procesní, tj. schopnost samostatně vystupovat před orgánem, který autoritativně rozhoduje o právech a povinnostech z pracovněprávních vztahů.³¹

Vznik pracovněprávní subjektivity je vázán na řadu pravidel. V případě fyzických osob se jednotlivé složky pracovněprávní subjektivity a jejich nabývání důkladně rozlišují. U právnických osob se pak všechny složky nabývají již v okamžiku svého vzniku a jejich hranice tak často splývají.

Pracovněprávní subjektivita zaměstnance je upravena podrobně v zákoníku práce. Nezbytným předpokladem k tomu, aby mohla fyzická osoba vystupovat v pracovněprávních vztazích, je dosažení potřebné rozumové a volní vyspělosti.

³⁰ Galvas, M. a kol. Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 135

³¹ K pracovněprávní subjektivitě třeba Gregorová, Z., Zachariáš, J. In Galvas, M. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004, s. 136 nebo Pichrt, J. In Bělina, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 65.

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe povinnosti vzniká obecně dnem, kdy fyzická osoba dosáhne věku 15 let, pokud není zákoníkem práce stanoveno jinak. Zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.³² Věková hranice 15 let byla stanovena z toho důvodu, že výkon pracovní činnosti vyžaduje u zaměstnance určitou míru fyzické a rozumové vyspělosti, bez níž by byl výkon práce nemožný nebo společensky nežádoucí.³³

Zákon výslovně zakazuje práci fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky. Výjimkou jsou činnosti, které povoluje z. č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Zákon obsahuje komplexní právní podmínky, za nichž dítě mladší 15 let nebo starší 15 let, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, může uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost vykonávat. Aby mohla být taková činnost vykonávána je třeba získat povolení úřadu práce.³⁴

Pracovněprávní subjektivita zaměstnavatele může mít dvojí podobu. V případě, že je zaměstnavatel fyzickou osobou vzniká způsobilost (mít práva a povinnosti) okamžikem narození (§ 10 odst. 1 zákoníku práce). Od této způsobilosti je třeba rozlišovat způsobilost jednat jako zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích (zavazovat se, brát na sebe povinnost). Způsobilost zaměstnavatele – fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku. Z toho plyne, že pokud fyzická osoba stane zaměstnavatelem před dovršením 18 let věku (např. zděděním podniku), až do dovršení 18 let za něj bude v pracovněprávních vztazích jednat zákonný zástupce.

Zde je důležité si uvědomit, že pojmy jako „zletilý“ či „nezletilý“ zákoník práce nepoužívá. To znamená, že občan, který dle občanského práva nabytí zletilosti (sňatkem se souhlasem soudu po dovršení 16 let věku), nemá až do dovršení 18 let způsobilost k právnímu jednání jako zaměstnavatel.

³² § 6 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

³³ Viz Píchová, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1998, s. 55.

³⁴ Galvas, M. a kol. Pracovní právo 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 138

Dále může být zaměstnavatelem právnická osoba (s.r.o, a.s, nadace, veřejně prospěšná společnost, v.o.s., organizační složka státu atd.). Zaměstnavatelem tedy může být každá právnická osoba bez ohledu na svůj charakter.³⁵ Pokud se zaměstnavatel člení na organizační jednotky, platí to i o těchto organizačních jednotkách, stanoví-li to zvláštní předpisy nebo stanovy různých sdružení občanů.

Je-li účastníkem pracovněprávních vztahů stát, považuje se za právnickou osobu a je zaměstnavatelem, což zákoník práce výslovně stanoví (§ 9 ZP). V pracovněprávních vztazích pak za stát jedná příslušná organizační složka státu, která za stát zaměstnance zaměstnává.³⁶ Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí vedoucí organizační složky státu.

4.5. Vznik pracovní smlouvy

Jak jsem již uvedla dříve, pracovní smlouva je dvoustranným právním úkonem a zároveň ujednáním mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterým se zakládá pracovní poměr. Dřívější zákoník upravoval smlouvy samostatně v § 244 a § 245. Díky tomu, že byla úpravě právních úkonů věnována nedostatečná pozornost, nový zákoník práce v § 18, který se zabývá právními úkony, odkazuje na příslušná ustanovení občanského zákoníku, čímž má být odstraněna zbytečná duplicita starší úpravy a tím i její nedostatky. Jde o ustanoví § 34 – § 51 občanského zákoníku.

Výjimku představuje § 40 odst. 1,2 občanského zákoníku, který se na pracovněprávní vztahy nevztahuje a to z toho důvodu, že odstavec 1 stanoví „*nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda účastníků, je neplatný*“.³⁷

V případě pracovních smluv by to pak znamenalo, že pracovní smlouvy uzavřené ústně (příp. konkludentně) by byly neplatné. Ustanovení § 40 odst. 2 pak stanoví „*písemně uzavřená dohoda může být změněna nebo zrušena pouze písemně*“.³⁸

³⁵ Blíže k problematice právnických osob např. Hurdík, J. In Fiala, J. a kol. Občanské právo hmotné. 3. vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002, s. 74 an.

³⁶ Tato koncepce vychází ze zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

³⁷ § 40 odst. 1 z.č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku

³⁸ § 40 odst. 2 z.č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku

Úpravu právních úkonů v občanském zákoníku lze považovat za úpravu komplexní a proto není na tomto místě třeba zákoníku práce nic vytýkat, ale vzhledem k připravované rekonstrukci občanského práva by tak mohlo dojít k určité nestabilitě pracovněprávních vztahů a tím i následně k další novelizaci zákoníku práce.

Vznik pracovní smlouvy se řídí ustanovením § 43 a násl. občanského zákoníku. Podle těchto ustanovení platí, že smlouva vzniká na základě návrhu (oferty), který jedna ze stran doručí druhé straně. Návrh musí být dostatečně určitý a musí z něj vyplývat vůle navrhovatele, aby byl návrhem vázán v případě jeho přijetí. Návrh je třeba přijmout ve lhůtě stanovené navrhovatelem, není-li taková lhůta stanovena, uplynutím doby přiměřené k povaze smlouvy.

Není-li návrh přijat v určené smlouvě, pracovní smlouva nevznikne. Mlčení nebo nečinnost nemají samy o sobě za následek přijetí návrhu. Návrh musí obsahovat všechny nezbytné náležitosti, které zákoník práce stanoví v § 34 odst.1 pro obsah pracovní smlouvy, protože je pro stanovení jejího obsahu určující. K novému návrhu pak dochází v případě, že druhá strana učiní v návrhu jakékoliv změny příp. doplňky. Smlouva je pak uzavřena přijetím změněného návrhu původním navrhovatelem a novým navrhovatelem je zde strana druhá.

4.6. Obsah pracovní smlouvy

Pracovní smlouva je složitá právní skutečnost, která vždy obsahuje více jednodušších skutečností. Jde o skutečnosti, které jsou schopné konstituovat právní vztah, ale samy o sobě nevytvářejí celek (např. jde o návrh na uzavření pracovní smlouvy a jeho přijetí). Vzhledem k jejich existenci a vzájemným vazbám získává pracovní smlouva konkrétnost typické právní skutečnosti. Obsah pracovní smlouvy se utváří bezprostřední vůlí stran a vlivem kogentních ustanovení práva, tedy působením právní normy. Obsah pracovní smlouvy tak určují subjekty v mezích právního pořádku v zásadě svobodně a to s tím, že není možné, aby obsah pracovní smlouvy vycházel jen z vůle stran vzhledem k potřebě právní regulace základních pracovních podmínek. Proto každá pracovní smlouva (jako typický, pojmenovaný právní úkon) musí obsahovat určité nezbytné náležitosti. Obsah pracovní smlouvy je utvářen tak, že určité obsahové náležitosti si smluvní strany sjednávají, protože to tak kogentní právní normy stanoví a jiné náležitosti sjednávají, protože chtějí.

V teorii civilního práva se obsahové složky smluv dělí na podstatné (essentialia negotii), pravidelné (naturalia negotii) a nahodilé (actidentalia negotii). Poměrně dlouho se toto dělení uplatňovalo i v právu pracovním. Pro samotnou smlouvu je však důležité hlavně to, které náležitosti musí strany sjednat, aby šlo o smlouvu pojmenovatelnou a zároveň jde o prvky, které smlouvu odlišují od jiných smluv pracovním právu, ale i v systému práva.

Obsahové náležitosti pracovní smlouvy můžeme dělit na tzv. podstatné náležitosti pracovní smlouvy (označované někdy jako zákonné či nezbytné), bez jejichž sjednání nemůže pracovní smlouva platně vzniknout a na ostatní náležitosti (nebo též smluvní či doplňkové), bez jejichž sjednání pracovní smlouva může platně vzniknout. Dále lze dělit tyto ostatní náležitosti na ty, které jsou v zákoníku práce upravené (dispozitivními nebo relativně kogentními normami) a na náležitosti, které pracovní právo neupravuje vůbec.

Podle § 34 odst.1 zákoníku práce musí pracovní smlouva obsahovat druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, den nástupu do práce. Pokud se účastníci neshodnou alespoň na těchto třech nezbytných náležitostech, pracovní smlouva nevznikne. V pracovní smlouvě mohou být dle potřeb stran ujednány i další podmínky. Pokud by si strany v pracovní smlouvě sjednaly podmínky, které by byly v rozporu s právními předpisy, byla by tato část neplatná (19 odst.ZP) Ostatní části smlouvy by však zůstaly nedotčeny.

4.6.1. Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

4.6.1.1. Druh práce

Druh práce je nejdůležitější obsahovou náležitostí pracovní smlouvy, neboť se jí určuje tzv. rozsah dispoziční pravomoci zaměstnavatele, tedy právo a zároveň i povinnost zaměstnavatele přidělovat v dohodnutém rámci konkrétní úkoly. Zákoník práce ani jiné právní předpisy blíže neurčují, jakým způsobem se má tato náležitost pracovní smlouvy sjednávat, jisté však je, že ujednání o druhu práce musí být určité.³⁹ Druh práce pak dále zároveň představuje kritérium, dle kterého je možné odlišovat pracovní smlouvy od jiných typů smluv v pracovním právu.

³⁹ Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních, Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu, vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980, str.19: „*pracovní smlouva vzniká na základě projevu vůle učiněných způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli pracovník i organizace projevit, tedy za takových okolností, které nevyvolávají pochybnost o tom, že úmysl pracovníka i*

Zákoník práce v § 34 odst. 1a stanoví, že pracovní smlouva musí obsahovat „*druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat*“.⁴⁰ Ale zákonnou definici tohoto pojmu zákoník nepodává.

Druh práce může být sjednán úžeji nebo širěji. Příliš široké vymezení druhu práce je nevýhodné pro zaměstnance, neboť umožňuje jeho převádění na práce, někdy i se mzdovým rozdílem a příliš úzké vymezení druhu práce může způsobit problémy zaměstnavateli, zejména při změně činnosti. Vždy bude samozřejmě záležet na konkrétních podmínkách, ale zpravidla by měl být druh práce sjednán tak, že se omezí na určitou profesi.

Jak je uvedeno v rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁴¹, širší konkrétního vymezení druhu práce závisí především na provozních poměrech u konkrétního zaměstnavatele, protože musí vycházet z toho, do jaké míry může zaměstnavatel reálně předvídat, že může zaměstnanci trvale přidělovat práce právě toho druhu, na kterém se s ním dohodne. Na druhé straně je toto vymezení ovlivňováno také tím, do jaké míry je zaměstnanec, vzhledem ke své kvalifikaci a osobním schopnostem, ochoten zavázat se ke konání prací vymezených jejich širší charakteristikou. Pokud by však byl druh práce vymezen natolik široce, že by mohl zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat jakoukoli práci, jednalo by se o neplatně uzavřenou pracovní smlouvu.⁴²

Ze zákoníku práce vyplývá, že způsob sjednání druhu práce je jen záležitostí zaměstnavatele a zaměstnance, kteří jsou ale omezeni jen tím, že práce musí být sjednána druhově.⁴³ Druh práce nemusí odpovídat zaměstnancově kvalifikaci. Z hlediska práva je možné, aby zaměstnanec byl přijat na práci, pro kterou nemá formálně kvalifikaci. Pouze v případech, kdy pro určitou práci právní předpisy vyžadují specifickou kvalifikaci, by zaměstnanec nemohl sjednanou práci vykonávat. Pracovní smlouva by však i tak byla platná.⁴⁴ Vzhledem k tomu, že pracovní smlouva je právním úkonem, pak vyplývá, že její

organizace směřoval k sjednání pracovního poměru určitého obsahu Nejde-li o výslovné projevy vůle, lze považovat za sjednaný ten druh práce, který pracovník bez námitek začal pro organizaci s jejím vědomím vykonávat, a za sjednané místo výkonu práce ten závod (úřad, ústav), v němž začal pracovat, za sjednaný den nástupu do práce lze pokládat den, kdy pracovník takovou práci začal skutečně vykonávat. Ke vzniku pracovního poměru může dojít vytvořením faktického stavu (pracovník začne vykonávat práce, což organizace tím, že mu začne dávat dispozice k jejich výkonu, připouští).“

⁴⁰ § 34 odst. 1a z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. Rc 21 Cdo 214/2001.

⁴² Jakubka, J. a kol. Zákoník práce, prováděcí předpisy a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007. Olomouc: ANAG, 2007, s. 84.

⁴³ Galvas, M. Pracovní právo, 300 otázek a odpovědí, Computer Press, a.s., Brno 2007, s. 29: Vymezuje se např. označením profese (např. řidič, klempíř atd.) nebo funkce (vedoucí skladu), popř. označením kvalifikace, nebo odborností (učitel německého jazyka)

⁴⁴ Galvas, M. Pracovní právo, 300 otázek a odpovědí, Computer Press, a.s., Brno 2007, s. 29 : Byla by např. platná pracovní smlouva, ve které by byl sjednán jako druh práce řidič, i když by zaměstnanec nebyl držitelem oprávnění k řízení motorových vozidel a nemohl by tedy fakticky práci řidiče vykonávat.

ujednání musí být svobodná, vážná, určitá a srozumitelná. (např. neurčitým ujednáním by byl případ, kdy by se zaměstnanec zavazoval vykonávat veškeré práce dle pokynů zaměstnavatele a šlo by i ujednání neplatné).

Ze zákoníku práce dále vyplývá, že zaměstnanec je povinen konat osobně práce podle pracovní smlouvy. Nesplnění této povinnosti, pokud je zaviněné, je porušením pracovní kázně. Její dodržování může zaměstnavatel vynutit výlučně prostředky upravenými v zákoníku práce, např. rozvázáním pracovního poměru, náhradou škody apod. Nesplnění příkazu, který nepatří do druhu práce zaměstnance, nemůže být považováno za porušení pracovní kázně.⁴⁵

Rozsah prací, které je povinen zaměstnanec vykonávat v pracovním poměru, je vymezen sjednaným druhem práce. Naproti tomu pracovní náplň představuje podrobnější popis prací, které je zaměstnanec povinen v rámci sjednaného druhu práce vykonávat. Zaměstnavatel nemůže s odkazem na pracovní náplň bez dalšího požadovat, aby zaměstnanec konal práce, jež se sjednanému druhu práce vymykají.⁴⁶

Přítom pracovní náplň zpravidla není součástí obsahu pracovní smlouvy. Pracovní náplň zaměstnavatel určuje zaměstnanci svým jednostranným opatřením, kterým může tuto pracovní náplň též měnit a doplňovat. Vždy to ale musí být v rámci pracovní smlouvy (podle sjednaného druhu práce).

Jestliže se strany dohodnou, může být pracovní náplň předmětem obsahu smlouvy. Pracovní náplň je tedy závislá na sjednaném druhu práce a jestliže zaměstnavatel určuje zaměstnanci nebo mění pracovní náplň tak, že tato náplň obsahuje jiné práce, než byly sjednány, jde vlastně o převedení na jinou práci mimo rámec pracovní smlouvy. To se může stát jen se souhlasem zaměstnance, pokud nejde o případy v § 41 ZP (např. zdravotní důvody, karanténa apod.). Právo určovat, měnit nebo doplňovat pracovní náplň zaměstnance je tedy ohraničeno rozsahem sjednaného druhu práce nebo sjednané funkce. Pokud by zaměstnanec dostával práce, které jsou v rozporu s obsahem pracovní smlouvy, může jejich výkon odmítnout, nesmí však jít o případy, kdy zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci.

⁴⁵ 5 Cz 38/72 Nejvyššího soudu

⁴⁶ 6 Cz 3/88 Nejvyššího soudu

Důležitá novinka je uvedena v § 13 odstavec 4 ZP „zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny“.⁴⁷ Je to z toho důvodu, aby nebyla obcházena ustanovení o přesčasové práci. To má souvislosti i s vedlejším nebo souběžným pracovním poměrem. Nový zákoník práce s těmito instituty již nepočítá⁴⁸, což ale neznamená, že by zaměstnanec nemohl být zaměstnán ve dvou pracovních poměrech. Šlo by tak o dva pracovní poměry s nároky, které jsou posuzovány samostatně.

4.6.1.2. Místo výkonu práce

Další podstatnou náležitostí obsahu pracovní smlouvy je místo výkonu práce. Dle § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce „místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána“.⁴⁹

Místo výkonu práce je ujednáním v pracovní smlouvě, které určuje prostorové vymezení pracovního závazku zaměstnance i dispozitivní pravomoci zaměstnavatele.⁵⁰ Stejně jako u druhu práce, tak ani u místa práce zákoník neurčuje (popř. jiný právní předpis), jak má být tato obsahová náležitost sjednána. Platí ale to, že místo výkonu práce by mělo být sjednáváno přesně, i když to samozřejmě není vždy možné vzhledem k povaze práce. Je také možné dohodnout více než jedno místo práce. Z hlediska nároku na náhradu při pracovních cestách je však nutné za pravidelné pracoviště považovat vždy jen jedno místo výkonu práce⁵¹. Někdy může být místo výkonu práce sjednáno široce, např. jihomoravský region atd. To je však možné tehdy, vyžaduje-li to charakter práce nebo pracoviště (obchodní zástupci, dealeři, zaměstnanci služeb)

Pokud by místo výkonu práce nebylo ve smlouvě sjednáno, má zaměstnanec právní obranu a za místo výkonu práce by se posuzovalo místo, kde má zaměstnavatel provoz. A pokud by měl více provozů, tak by místem výkonu práce bylo místo, kde byl zaměstnanec přijat. Místem výkonu práce řidiče autobusové dopravy není konkrétní dopravní linka, ale sídlo dopravního závodu, ze kterého se tato doprava operativně řídí.⁵²

⁴⁷ § 13 odstavec 4 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

⁴⁸ Je nutné se zmínit i o tom, že nový zákoník práce již nezná pojem hlavního a vedlejšího poměru. To pak ve svém důsledku znamená, že u žádného z pracovních poměrů neplatí menší ochrana, jak tomu bylo do 31.12.2006 u vedlejšího pracovního poměru

⁴⁹ § 34 odst. 1 písm. b) z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

⁵⁰ Galvas, M. a kol. Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, s. 250

⁵¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu R 10/1971

⁵² Soudní rozhodnutí R 63/69

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr může vzniknout i bez pracovní smlouvy, jde o tzv. faktický stav, kdy zaměstnanec může vykonávat práce a zaměstnavatel tím, že mu začne dávat dispozice k jejich výkonu, je připouští. Za sjednané místo výkonu práce se zde považuje pracoviště, v němž začal pracovat a za sjednaný den nástupu do práce lze pokládat den, kdy zaměstnanec začal takovou práci uskutečňovat.⁵³

Sjednání místa výkonu práce je důležité i s hlediska toho, že zaměstnavatel může zaměstnanci určit i jiné místo než to, které bylo sjednáno (tzv. přeložení) a to pouze se souhlasem zaměstnance a v rámci zaměstnavatele, pokud to jeho provozní potřeba nezbytně vyžaduje (§ 43 odst. 1 ZP).

Jestliže má být práce vykonávána nikoli v jednom, ale ve více místech, je třeba jako místo výkonu práce sjednat všechna tato místa. Má-li však být práce vykonávána v různých místech, která při uzavírání pracovní smlouvy nelze předem konkrétně stanovit, je třeba vymezit místo výkonu práce jiným způsobem. Může se tak stát podle konkrétních podmínek, za nichž má být práce vykonávána. Např. sjednáním určité části územního obvodu nebo určením trasy územního obvodu, popřípadě dojednáním celého územního obvodu.⁵⁴

V neposlední řadě bych uvedla případ, kdy se v jednom z dovolacích řízení zabýval Nejvyšší soud otázkou, jestli lze jako místo výkonu práce sjednat „území České republiky“.⁵⁵ Podle jeho názoru zákoník práce sice předpokládá, že místem výkonu práce bude obec nebo jiná organizační jednotka, ale nevylučuje, aby místo výkonu práce bylo i jinak určené místo. Nejvyšší soud v této konkrétní věci uznal území České republiky jako „*místo dostatečně určité a přesné tak, aby bylo napevno stanoveno, co bylo mezi účastníky ohledně místa výkonu práce sjednáno, takže bylo-li zaměstnanci uloženo, aby vykonával práci v určitém místě, lze zcela jistě a nezpochybnitelně určit, zda se toto místo nachází nebo nenachází na území ČR*“.⁵⁶

⁵³ Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980, str. 19

⁵⁴ Sborník Rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek IV, strana 397

⁵⁵ Nejvyšší soud České republiky, sp. zn. 21 Cdo 2287/2004. Cit. z: Bukovjan, P., Česká republika jako místo výkonu práce. Práce a mzda, 2005, č. 7-8, s. 80-82.

⁵⁶ Bukovjan, P. Česká republika jako místo výkonu práce. Práce a mzda, 2005, č. 7-8, s. 82.

4.6.1.3. Den nástupu do práce

Den nástupu do práce je důležitý především tím, že tento den vzniká pracovní poměr. Pracovní poměr vzniká ve sjednaný den bez ohledu na to, zda zaměstnanec do práce skutečně nastoupí. Je proto možné sjednat jako den nástupu do práce i den pracovního klidu nebo svátek. Den nástupu do práce může být označen v pracovní smlouvě nejen kalendářním dnem, ale jakýmkoli způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, o který den se jedná. Může být např. ujednáno, že zaměstnanec nastoupí „od dnešního dne za měsíc“, „dnem nástupu ženy na mateřskou dovolenou“ apod.

Nejčastěji je tak jako den nástupu do práce sjednáván první den kalendářního měsíce.⁵⁷ Nicméně může být sjednán i jiným způsobem, například skončením mateřské dovolené, zakončením studia, desátým dnem po podpisu pracovní smlouvy a podobně. Právní předpisy nijak neomezují délku časového období mezi sjednáním smlouvy a dnem nástupu do práce.

Z uvedeného tedy vyplývá, že je možné, aby byla pracovní smlouva uzavírána například několik měsíců nebo dokonce let před stanoveným dnem nástupu do práce (tedy vznikem pracovního poměru).

Dle § 36 ZP se za den pracovního poměru považuje den, jenž byl účastníky sjednán jako den nástupu do práce. Od tohoto dne jsou oba účastníci povinni plnit všechny povinnosti vyplývající z pracovního poměru a mohou uplatňovat příslušná práva. Znamená to, že pracovní poměr může vzniknout i v době pracovní neschopnosti. Jestliže však zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

⁵⁷ Srov.: „Doba nástupu do práce má být zásadně dojednána na první den v měsíci, a to i v případech, kdy na začátku měsíce jsou dny pracovního klidu. Tomu nebrání ani přihlídnutí ke skutečnému rozvržení týdenní pracovní doby u konkrétního zaměstnavatele. Vždy je třeba připustit možnost individuálního nástupu do práce v kterýkoliv den v týdnu.“ Nejvyšší soud ČSFR, Nejvyšší soud ČR a Nejvyšší soud SR o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářství, s. 398, cit. z: Hochman, J. *Judikatura v pracovním právu*. Praha: Linde, 1999, s. 16-17.

4.6.2. Další ujednání pracovní smlouvy

Výše uvedená ujednání musí obsahovat každá pracovní smlouva, jinak by byla absolutně neplatná. Kromě toho lze v pracovní smlouvě sjednat i další podmínky, za kterých bude práce vykonávána. Dle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ je možné sjednat vše, co není zákonem zakázáno a ujednání musí být vždy v souladu s právními předpisy. Příkladem neplatného ujednání je například případ, kdy by se zaměstnanec vzdal svých práv. Tato část pracovní smlouvy by pak byla neplatná, přičemž platnost ostatních částí by byla zachována. K nejčastějším ujednáním patří ujednání o době trvání pracovního poměru, o kratší pracovní době, konkurenční doložce, o možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cesty, sjednání zkušební doby či ujednání o odměně za práci.

4.6.2.1. Ujednání o době trvání pracovního poměru

Toto ujednání je velmi častým ujednáním v pracovní smlouvě. Podle toho, zda je nebo není doba trvání pracovního poměru v pracovní smlouvě sjednána, rozeznáváme pracovní poměr na dobu určitou a na dobu neurčitou. Ustanovení § 39 odst. 1 ZP stanoví „*pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání*“.⁵⁸

Z daného ustanovení vyplývá, že zákoník práce upřednostňuje trvání pracovního poměru na dobu neurčitou. V případě, že se účastníci domluví na trvání pracovního poměru na dobu neurčitou, není třeba tuto skutečnost v pracovní smlouvě uvádět. Pokud se účastníci shodnou na trvání pracovního poměru na dobu určitou, musí tuto skutečnost ve smlouvě uvést výslovně.⁵⁹ Právní předpisy nestanoví, jak má být doba trvání pracovního poměru sjednána.⁶⁰

⁵⁸ § 39 odst. 1 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

⁵⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu R 13/1982 : „*převzal-li žák při uzavírání pracovní smlouvy závazek vůči zaměstnavateli, že po vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky, případně po uplynutí doby studia (přípravy), setrvá u zaměstnavatele v pracovním poměru po určitou dobu, nelze jen z toho dovozovat, že pracovní poměr s ním sjednaný je pracovním poměrem na dobu určitou. Pracovní poměr může být na dobu určitou sjednan jen výslovným určením doby trvání pracovního poměru.*“

⁶⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu R 16/1978: „*z hlediska vymezení délky trvání pracovního poměru na dobu určitou je třeba vycházet z toho, že již z pojmu pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou vyplývá, že takový pracovní poměr má být zpravidla krátkodobý a že má být sjednan na dobu časově dohlednou. Půjde o něj např. v případech, kdy je třeba zajistit vykonávání prací jen na určitou dobu, např. sezónních zaměstnanců nebo u zaměstnanců vykonávajících nárazové práce, kdy je třeba obsadit přechodně neobsazené místo či nahradit na omezenou dobu chybějícího zaměstnance. Jestliže se ujednání pracovního poměru na dobu určitou z hlediska*

V praxi se zpravidla sjednává trvání do určitého kalendářního data. V mnoha případech však není možné dopředu přesně určit dobu, po kterou má pracovní poměr trvat. Je proto možné vázat trvání pracovního poměru na dobu určitých prací, dobu zastupování nemocného zaměstnance, dobu, po kterou je žena na mateřské a rodičovské dovolené apod. Vždy však musí jít o ujednání určité.

Dřívější právní úprava pracovních poměrů na dobu určitou byla pro podnikatele i zaměstnance nevyhovující, a to i s ohledem na možnosti dané směrnicí Rady 1999/70/ES⁶¹, týkající se Rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou. Rámcová dohoda požaduje jednak umožnit zaměstnavatelům plně využívat smlouvy na dobu určitou způsobem, který bere v úvahu specifické odvětvové požadavky, a přitom současně zabránit zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky (tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou).

Dle novely zákoníku práce č. 46/2004 Sb. od 1. března 2004, kterou převzal nový zákoník práce a v souladu s článkem 5 Rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou, zákoník práce stanoví maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou, a to na dobu nejvýše dvou let. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou týmiž účastníky se umožňuje až po uplynutí doby šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru. V tomto mezidobí může zaměstnanec sjednat pracovní poměr, třeba termínovaný, s jiným zaměstnavatelem.

Z tohoto pravidla jsou výjimky. Možnost sjednat pracovní poměr na dobu určitou nebo jej prodloužit maximálně na dva roky neplatí, jestliže dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou podle zvláštního předpisu⁶² nebo kdy zvláštní předpis stanoví uzavření pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv.⁶³ Dále z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek na straně zaměstnance, na dobu

délky trvání nebo opětovnosti jeho uzavření přiči ustanovením pracovních předpisů, pak je tato část pracovní smlouvy o době trvání pracovního poměru neplatná a půjde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou.

⁶¹ Tato směrnice byla implementována již do předešlého zákoníku práce, a to tzv. euronovelou zákoníku práce – zákonem č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁶² Např. dle § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, lze pracovní poměr akademických pracovníků (např. profesorů, docentů, odborných asistentů) sjednat na dobu určitou, zpravidla v délce pěti let. Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat opakovaně nebo dohodou účastníků prodlužovat na dobu delší, než je uvedena v předchozí větě.

⁶³ Např. § 37 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů: „Výplata starobního důchodu, na který vznikl nárok podle § 29, náleží osobám vykonávajícím výdělečnou činnost na základě pracovního vztahu, jen pokud tento vztah byl sjednán na dobu určitou, nejdéle však na dobu jednoho roku, lze-li jej podle zvláštních právních předpisů na tuto dobu sjednat.“

materšské a rodičovské dovolené, na dobu nepřítomnosti zaměstnance dlouhodobě uvolněného pro výkon veřejné funkce a z vážných provozních důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Takové důvody musí být vymezeny ve zvláštní dohodě zaměstnavatele a příslušné odborové organizace, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, musí zaměstnavatel tyto důvody vymežit ve vnitřním předpise. A nakonec tato možnost neplatí ani u pracovní smlouvy zakládající poměr na dobu určitou mezi zaměstnancem a agenturou práce.

Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, ačkoliv pro to nebyly splněny podmínky stanovené zákoníkem práce, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím (nikoliv až po uplynutí) sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu (žalobou) nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Pracovní poměr na dobu určitou končí bez nutnosti dalších právních úkonů (např. výpovědi nebo dohody apod., tedy automaticky) uplynutím času, na který byl uzavřen, avšak může skončit také všemi dalšími způsoby podle zákoníku práce. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem. (Jde však ale o lhůtu pořádkovou, jejíž nedodržení není sankcionováno). Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, změní se tento pracovní poměr v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak. (§ 65 ZP)

Práva a povinnosti vyplývající z pracovních poměrů na dobu určitou nejsou rozdílné od pracovních poměrů na dobu neurčitou. To znamená, že zaměstnanec má např. nárok na dovolenou na zotovenou, pracovní volno při překážkách v práci, poskytování ochranných pracovních prostředků, apod. Není vyloučeno ani sjednávání zkušební doby, i když se to nejeví příliš praktické.

Otázkou tedy je, ve kterých případech je vhodné sjednávat pracovní poměr na dobu určitou. Opět ale záleží na vůli smluvních stran, zda mezi sebou takový pracovní poměr sjednají. Jak zaměstnanec tak zaměstnavatel mají jistotu v tom, že poměr bude trvat po sjednanou dobu. Pracovní poměr na dobu určitou je vhodné sjednat například v případě sezónních prací v potravinářství či v zemědělství, kdy zaměstnavatel potřebuje dočasně větší počet zaměstnanců.

4.6.2.2. Kratší pracovní doba

Úprava pracovní doby je obsažena v 78 odst. 1 písm. a) ZP „*pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.*“⁶⁴

Úprava stanovené týdenní pracovní doby je obsažena v § 79 odst. 1 ZP „*délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně.*“ Dle § 79 odst. 2 písm. a) ZP „*délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně.*“⁶⁵

U zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým režimem nesmí délka týdenní pracovní doby překročit 37,5 hodiny týdně (§ 79 odst. 2 písm. a, b) ZP) a u zaměstnanců s dvousměnným režimem 38, 75 hodin týdně (§ 79 odst. 2 písm. c) ZP). Výjimkou jsou zaměstnanci mladší 18 let, u kterých nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

Podobně jako tomu bylo v úpravě dřívějšího zákoníku práce, i při novém přístupu vycházejícím se zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ je možné zkracovat stanovenou pracovní dobu bez snížení mzdy. Zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů dříve povolovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví a po projednání s příslušným ústředním odborovým orgánem a s příslušnou organizací zaměstnavatelů. Další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy může nyní obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Takové zkrácení ale nesmí provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 – například státní fond, územní samosprávný celek – tedy ten, jehož hospodaření je navázáno na státní rozpočet (§ 79 odst. 3 ZP).

V pracovní smlouvě je tedy dána možnost ujednat kratší pracovní dobu než je stanovená týdenní pracovní doba. Kratší pracovní doba je individuálně zkrácená pracovní doba, kterou může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat ve smlouvě (v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě). Zaměstnavatel ale nemůže zkrácení pracovní doby zaměstnanci nařídit.

⁶⁴ 78 odst. 1 písm. a) z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

⁶⁵ 79 odst. 1,2 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

V případě, že zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, požádají o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§241 odst. 3 ZP).

Dle § 80 ZP „*byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.*“⁶⁶ Na rozdíl od zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy a obdobně jako tomu bylo v úpravě dřívějšího zákoníku práce, má i napříště příslušet při kratší pracovní době mzda odpovídající kratší pracovní době. Je tedy zapotřebí rozlišovat zkrácenou pracovní dobu dle § 79 odst. 3 ZP a kratší pracovní dobu sjednanou v pracovní smlouvě dle § 80 ZP.

4.6.2.3. Zkušební doba

Zkušební dobu lze definovat jako časový úsek na počátku pracovního poměru, který má sloužit k lepšímu vzájemnému poznání zaměstnance a zaměstnavatele při praktickém výkonu práce. Strany během zkušební doby mohou ověřit v praxi, zda podmínky výkonu práce odpovídají představám, zda je zaměstnanec takový, jaký se jevil při přijímacím řízení apod.

Nová úprava zkušební doby je, v porovnání s dřívější úpravou zkušební doby, zjednodušena a měla by zabránit dřívější praxi, kdy se zkušební doba nesprávně prodlužovala (např. zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem zkušební dobu ne jeden měsíc, a po uplynutí této doby se s ním dohodl na jejím prodloužení o další měsíc.) Jde zde o protiprávní a neplatná dodatečná ujednání, neboť zákoník práce v § 35 nepřipouští její dodatečné prodlužování. V praxi se nejvíce porušuje ustanovení zákoníku práce o délce zkušební doby, která může být maximálně tříměsíční. Zaměstnanec se může dostat do sociální nejistoty tím, že zaměstnavatel s ním sjedná pracovní poměr na dobu určitou, a po uplynutí doby, kdy pracovní poměr automaticky končí, rozhoduje o dalším uzavření či neuzavření smlouvy. V případě, že by se prokázal úmysl zaměstnavatele o umělém prodlužování zkušební doby, jde vlastně o obcházení zákona.

⁶⁶ 80 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

Dále platí, že zkušební doba musí být sjednána vždy písemně, jinak je neplatná a pokud si účastníci sjednali písemně předem zkušební dobu delší než tři měsíce, je právně účinná jen zkušební doba tříměsíční. V témže pracovním poměru ji lze sjednat jenom jednou. Zásadní změnou je, že se doba překážek v práci do zkušební doby nezapočítává (oproti původní úpravě, kdy doba překážek v práci se do zkušební doby započítávala v rozsahu nejvýše deseti pracovních dnů § 31 odst. 2 SZP). To znamená to, že kdyby byl např. zaměstnanec dva měsíce v pracovní neschopnosti, tak by se zkušební doba o tuto dobu prodloužila.

Jakýkoli dodatek k původně sjednané pracovní smlouvě již není součástí smlouvy, nýbrž její změnou. Přitom ale nemusí jít o změnu podstatných náležitostí. Zkušební dobu nelze tedy sjednat ani v dodatku k pracovní smlouvě, i kdyby byl tento dodatek sjednán ještě před vznikem pracovního poměru.

Zkušební doba nevzniká automaticky ze zákona a není spojena se vznikem pracovního poměru. Zkušební doba je projevem smluvní svobody a je pouze na vůli stran, zda bude sjednána. Zákoník práce stanoví maximální délku jejího trvání, a to hranicí tříměsíční, přičemž nestanoví spodní hranici její délky.⁶⁷ Zkušební dobu je potřeba sjednat před vznikem pracovního poměru, a to nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce (§ 35 ZP)

Ve zkušební době je možno skončit pracovní poměr velmi jednoduchým způsobem⁶⁸ stačí to druhé straně písemně oznámit. Dále platí, že ve zkušební době před skončením pracovního poměru není chráněna žádná skupina zaměstnanců (ani nemocní, ženy na mateřské dovolené atd.)

Zkušební dobu lze tedy považovat za dobu právní nejistoty, zda pracovní poměr bude dále pokračovat.

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001 : „sjednají-li účastníci zkušební dobu delší než tři měsíce, nebo neurčí-li účastníci při sjednání zkušební doby její délku, činí zkušební doba tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru.“

⁶⁸ Dle § 66 odst. 1 ZP mohou zaměstnanec i zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Dle § 66 odst. 2 ZP má být doručeno písemné oznámení o zrušení pracovního poměru podle odstavce 1 druhému účastníku zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Ustanovení věty druhé § 66 odst. 1 ZP, dle kterého zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance, nabývá účinnosti v souladu s § 393a odst. 1 ZP ode dne účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, tedy od 1. 1. 2008.

4.6.2.4. Konkurenční doložka

Konkurenční doložka je samostatným smluvním typem, který je upraven v hlavě VI, v § 310 a § 311 ZP. Ze zákona tedy vyplývá, že nemusí být sjednána v pracovní smlouvě a může být uzavřena jako samostatná dohoda a to kdykoli během trvání pracovního poměru.

Konkurenční doložku lze charakterizovat jako dohodu v rámci které se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Dohoda dále obsahuje závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Toto peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti (§ 310 odst. 1 ZP) Tuto dohodu může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže je to vzhledem k povaze informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických poznatků možné spravedlivě od zaměstnance požadovat. Další podmínkou je, že využití těchto poznatků (know-how) by při výkonu výdělečné činnosti u jiného zaměstnavatele nebo při samostatné výdělečné činnosti mělo vůči dřívějšímu zaměstnavateli soutěžní povahu a že by jejich využití mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Tato dohoda by měla být převážně sjednána v pracovní, manažerské nebo jiné smlouvě. Zákoník práce výslovně uvádí, že může být sjednána až po uplynutí zkušební doby, tedy nejdříve po 3 měsících, jinak je dohoda neplatná. Rovněž by byla neplatná, kdyby nebyla sjednána písemně.

Dřívější úprava konkurenční doložky měla nedostatky, které se vyskytovali při jejím sjednávání (např. nebyl specifikován okruh zaměstnanců, s nimiž bylo možné doložky uzavírat, což způsobovalo to, že byla doložka sjednávána se zaměstnanci, kteří se v pracovním poměru vůbec neseťkali s poznatkem, které by mohli v jiném pracovním poměru zneužít), což nová právní úprava odstranila.

Zákoník práce stanoví zaměstnavateli povinnost, aby poskytl zaměstnanci přiměřené vyrovnání za to, že zaměstnanec dodrží konkurenční doložku. Výše vyrovnání není zákoníkem práce limitována, musí však být nejméně v částce průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, za každý měsíc plnění závazku.⁶⁹

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001: „svou povahou vzájemným závazkem, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem; závazku

Ani zaměstnavatel však není bez obrany. A to proto, že může v dohodě se zaměstnancem sjednat peněžitou částku (smluvní pokutu), kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže závazek poruší. Zpravidla by se měla rovnat sjednané částce, kterou zaměstnavatel měl poskytnout zaměstnanci při dodržení dohody.

Konkurenční doložka však není pro zaměstnavatele trvalým břemenem, může totiž od dohody odstoupit, ovšem pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Po skončení pracovního poměru tu již taková možnost není. Oprávněn odstoupit od dohody má po skončení pracovního poměru jen zaměstnanec a to za podmínky, že mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí jeho splatnosti.

Problém, který se vyskytuje v praxi souvisí se sjednáním konkurenční dohody se smluvní pokutou zaměstnance pro případ, že nedodrží sjednaný závazek, ale bez uvedení částky peněžitého vyrovnání, které by dostal zaměstnanec v případě, že dohodu dodrží.

Od 1. ledna 2007 umožňuje ZP č. 262/2006 Sb., aby se v pracovněprávních vztazích uplatnily i některá ustanovení občanského zákoníku. Vzhledem k tomu, že je konkurenční dohoda dvoustranným právním úkonem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je proto její platnost posuzovat nejen podle ustanovení zákoníku práce o právních úkonech, ale i podle § 34 občanského zákoníku a násl. V ustanovení § 39 OZ se uvádí, že neplatný je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přiči dobrým mravům. Z tohoto ustanovení pak vyplývá, že konkurenční dohoda sjednaná bez závazku zaměstnavatele k peněžitému vyrovnání by byla pro rozpor s § 39 OZ neplatná. Pro praxi to tak znamená, že zaměstnanec by v tomto případě mohl po skončení pracovního poměru vykonávat konkurenční činnost vůči svému bývalému zaměstnavateli, ale ten by nemohl na něm uplatňovat sjednanou smluvní pokutu.

Na konec je třeba zmínit i případy, kdy konkurenční doložku uzavřít nelze a to v územních samosprávních celcích, u pedagogických pracovníků škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem jsou úkoly v oblasti školství. Není ji možné uzavřít ani s pedagogickými pracovníky v zařízeních sociální péče.

zaměstnance využívat po skončení pracovního poměru své odborné kvalifikace jen v omezeném rozsahu musí odpovídat jiný závazek zaměstnavatele, který uvedené omezení kompenzuje“

4.6.2.5. Mzdová ujednání

Pracovněprávní vztahy jsou zásadně úplatné, to znamená, že za vykonanou práci zaměstnanci náleží peněžitá odměna. Mzdové ujednání bývá v pracovní smlouvě často sjednáváno a to z toho důvodu, že výše mzdy je obvykle důvodem vstupu zaměstnance do pracovního poměru. Jde-li tedy o práci v pracovním poměru, jedná se o mzdu. Plat se pak poskytuje zaměstnancům, jejichž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba zřízená podle školského zákona. V případě, že je práce vykonávána na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, hovoří zákoník práce o odměně z dohod.

Problematika platu a mzdy je upravena od 1. ledna v části šesté zákoníku práce, ale i přesto zákoník zachovává rozdílnost úpravy mzdy a platu (což je dáno odlišnými zdroji finančních prostředků určených k odměňování). Dále se tedy budu věnovat ujednáním mzdovým, protože právě pouze mzdu lze sjednat individuálně v pracovní smlouvě (jiné dohodě, kolektivní smlouvě nebo ji též může zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem) na základě uplatnění zásady smluvní svobody (oproti platu).

Mzda se poskytuje v penězích (zákonných) nebo v plnění nepeněžitě hodnoty (naturální mzda). Nesmí být nižší než je zaručená mzda⁷⁰, která je upravena v § 112 ZP „*zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru*“.⁷¹ Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnavateli mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě mzdy, pokud tyto údaje neobsahuje již pracovní smlouva nebo vnitřní předpis (§ 113 odst. 4 ZP). Dále je nutné, aby při sjednávání mzdy byla respektována zásada upravená v § 110 ZP „*za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody*“.⁷²

⁷⁰ Základní sazby zaručené mzdy stanoví nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Podle tohoto nařízení vlády jsou nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací zařazených do 8 skupin. Obecné charakteristiky skupin prací a příklady prací v těchto skupinách jsou stanoveny v příloze k tomuto nařízení. To znamená, že zaměstnanec má právo na zaručenou mzdu ve stanovené výši podle práce, kterou vykonává

⁷¹ § 112 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

⁷² § 110 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

Stejná mzda za stejnou práci stejné hodnoty znamená, že vykonají-li konkrétní muž a žena u jednoho zaměstnavatele stejnou práci, to znamená stejnou ve všech aspektech této práce (stejná složitost, odpovědnost, namáhavost, stejná obtížnost pracovních podmínek, stejné pracovní schopnosti a pracovní způsobilost a stejná pracovní výkonnost a výsledky práce), musí mít tato žena stejnou výši mzdy jako tento muž. Žena, jež má nižší výdělek než muž, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, může na základě ustanovení § 110 uplatnit u soudu nárok na vyrovnání tohoto neoprávněného rozdílu. Oprávněnost rozdílu výše mzdy mezi mužem a ženou je povinen prokázat v případě soudního sporu zaměstnavatel.

Sjednání mzdy tedy ani podle nového zákoníku práce není nezbytnou náležitostí pracovní smlouvy. V případě, že by tomu tak bylo, tak by došlo k určitému omezení smluvní volnosti, protože jak již bylo uvedeno výše, je možné sjednat mzdu i jiným způsobem než prostřednictvím pracovní smlouvy. Dle mého názoru by ujednání o mzdě mohlo být podstatnou náležitostí pracovní smlouvy z toho důvodu, že jedním z charakteristických znaků závislé práce je její úplatnost, což vyplývá ze zákonné definice tohoto pojmu (§ 2 odst. 4) Jde o to, že bez práce za odměnu by se totiž nejednalo o pracovní poměr, tedy vztah založený pracovní smlouvou.

4.6.2.6. Souhlas s vysláním na pracovní cestu

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce (§ 42 odst. 1 ZP). Nový zákoník nově umožňuje vyslání na pracovní cestu na základě dohody, což znamená, že souhlas s vysláním již nemusí být v pracovní smlouvě obsažen. Došlo tak k posílení smluvní volnosti stran, protože tato dohoda může být sjednána kdykoliv během trvání pracovního poměru a je tak možné rychleji reagovat na konkrétní provozní podmínky. Dále je samozřejmě možné toto ujednání ponechávat jako součást pracovní smlouvy, ale dle mého názoru to bude vhodné v případech, kdy vzhledem ke sjednanému druhu práce, budou pracovní cesty samozřejmostí. V opačném případě, pak bude vhodnějším způsobem dohoda mimo pracovní smlouvu.

Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu jen základě dohody s ním. Tato dohoda může být součástí pracovní smlouvy, může být uzavřena jako zvláštní dohoda o tom, že zaměstnanec souhlasí s vysláním na pracovní cesty. Je také možné, aby zaměstnanec dával souhlas ke každé pracovní cestě zvlášť. Souhlas nemusí být písemný, může být i ústní a je možné i to, aby byl dán konkludentně. To znamená, zaměstnavatel dá zaměstnanci pokyn,

aby absolvoval pracovní cestu a zaměstnanec ji absolvuje, aniž by s tím výslovně souhlasil. Pro pracovní cestu je typické, že zaměstnanec je vyslán ke splnění nějakého úkolu. Pokud by vykonával nějakou práci soustavně jednalo by se o přeložení. Dále platí, že zaměstnanec na pracovní cestě postupuje dle pokynů vedoucího zaměstnance, který jej na pracovní vyslal, ten však může pověřit jiného vedoucího zaměstnance, aby zaměstnanci dával na pracovní cestě pokyny a řídil jeho práci. Vedoucí zaměstnanec, který zaměstnance na pracovní cestu vysílá, by měl svým pokynem určit cíl pracovní cesty, pracovní úkol, délku pracovní cesty, způsob absolvování pracovní cesty a u vícedenních pracovních cest způsob ubytování. Dále je pro pracovní cestu typické, že zaměstnanec na ní může být vyslán jak v rámci zaměstnavatele (do jiné provozovny), tak i mimo tento rámec.

Určité omezení v souvislosti s vysíláním na pracovní cestu je obsaženo v § 240 ZP, který stanovuje určité konkrétní případy.⁷³ To znamená, že uvedení zaměstnanci vedle předem daného obecného souhlasu s pracovní cestou musí dát zvláštní souhlas ke každé konkrétní pracovní cestě.⁷⁴ Jsou-li ovšem tito zaměstnanci vysíláni na pracovní cestu v rámci obvodu svého bydliště nebo pracoviště, zvláštní souhlas k pracovní cestě není potřebný.

4.7. Forma pracovní smlouvy

Pracovní smlouva je dvoustranný právní akt, který má zákonem stanovené formální náležitosti a musí mít vždy písemnou formu (může mít jakoukoli písemnou podobu), zároveň splňuje požadavky čl.9 (zákaz nucených prací) a čl.26 (svoboda volby podnikání) LZPS.

Zákoník práce v § 34 odst. 3 stanoví „*zaměstnavatel je povinen uzavřít smlouvu písemně*“.⁷⁵ Tato povinnost se oproti minulé úpravě týká všech pracovních smluv, tedy i těch smluv uzavíraných na dobu kratší než jeden měsíc, které předchozí zákoník z této povinnosti vyjímal.

⁷³ Dle odst.1 jde o těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o děti do věku 8 let a dle odst.2 o osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu.

⁷⁴ Kubínková, M. a kol : Nový zákoník práce, Soudy, s.r.o., Praha 2006 , str. 74

⁷⁵ § 34 odst. 3 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

Zároveň platí ustanovení § 21 odst.1 zákoníku práce, podle kterého nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou zákoník vyžaduje, je neplatný jen stanoví-li to výslovně zákoník práce. Protože žádné ustanovení zákoníku práce nestanoví, že pracovní smlouva je neplatná, nebude-li sjednána písemně, znamená to, že pracovní smlouva bude platná i tehdy, bude-li sjednána ústně nebo dokonce faktickým ujednáním.⁷⁶

Vzhledem k výše uvedenému můžeme pracovní smlouvu označit za neformální právní úkon, protože pro jeho platnost není rozhodující dodržení předepsané formy, ale pouze shodný projev vůle účastníků pracovní smlouvu uzavřít.⁷⁷

Problematiku právních úkonů upravuje zákoník práce v ustanoveních §18 až § 21. Ve ustanovení § 18 obsahuje odkaz na konkrétní ustanovení občanského zákoníku, podle kterých se řídí právní úkony v pracovněprávních vztazích občanským zákoníkem s tím, že smlouva podle § 51 občanského zákoníku, tzv. smlouva nepojmenovatelná, však nesmí odporovat obsahu nebo účelu tohoto zákoníku. Tato úprava je kogentní, neboť podle ustanovení § 363 odst.2 ZP se od ní nelze odchýlit, a to ani ve prospěch zaměstnanců ve smyslu ustanovení § 2 odst.1 ZP.

Dle zákoníku práce „*neplatný je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.*“⁷⁸ V odst.2 toto ustanovení pak zakotvuje: „*neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud jeho neplatnost nezpůsobil výlučně sám, vznikne-li zaměstnanci následkem takového neplatného právního úkonu škoda, je zaměstnavatel povinen ji nahradit.*“⁷⁹ Dále toto ustanovení v odst.3 zákoníku práce stanoví: „*právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon, popřípadě zvláštní zákon. Požaduje-li tento zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.*“⁸⁰

⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. Rc 21 Cdo 2455/2002 : Nejvyšší soud došel k závěru, že k platnému sjednání pracovní smlouvy může dojít nejen písemně, ale i ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli jednající projevit. Pro vznik pracovní smlouvy je totiž rozhodující, zda se účastníci shodli na jejím obsahu

⁷⁷ Píchová, I., K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi, Masarykova univerzita, Brno 1998, str.162 „*V takovém případě je ovšem 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 pracovat a za sjednaný den nástupu do práce den, kdy začal práci vykonávat.*“

⁷⁸ § 19 odst. 1 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku

⁷⁹ § 19 odst. 2 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

⁸⁰ § 19 odst. 3 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

Zákoník práce pak dále stanoví, že nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákoník je neplatný, jen stanoví-li to tento zákoník výslovně. Právní úkon je však také neplatný, vyžaduje-li dohoda účastníků (§ 21 odst. 1 ZP). To však nelze použít v případě smlouvy pracovní

Dále platná právní úprava zakotvuje, že pro uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Samotné projevy účastníků nemusí být na téže listině, není-li v zákoníku dále stanoveno jinak (§ 21 odst. 2 ZP)

Nově je tedy zákoník práce založen na principu tzv. relativní neplatnosti, což vyplývá z ustanovení § 20, dle kterého „jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá“⁸¹ Důvodová zpráva k zákoníku práce pak potvrzuje toto tvrzení a to tak, že stanoví: „navrhuje se vycházet ve všech případech z relativní neplatnosti právního úkonu (§ 20 ZP) na rozdíl od dosavadní absolutní neplatnosti právního úkonu, která je generální“⁸².

To co bylo uvedeno, ale neplatí v případech právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Ten kdo neplatnost způsobil se jí totiž nemůže dovolat a to stejné platí v případě, že úkon nebyl učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.

Co z takovéto úpravy neplatnosti právních úkonů v pracovněprávních vztazích pro aplikaci vyplývá? Především důsledkem této právní úpravy je, že právní úkon se považuje za platný, dokud se ten, kdo je takovým právním úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá.

Neplatnosti konkrétního právního úkonu je nutné se dovolat vůči soudu žalobou, nepostačí jí totiž uplatnit pouze vůči druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu. Dovolání se neplatnosti je totiž právním úkonem. V takovém případě projev vůle, kterým se účastník pracovněprávního vztahu relativní neplatnosti dovolává, musí vyjadřovat jak skutečnost, že jde o uplatnění relativní neplatnosti, tak i vadu takového napadaného právního úkonu, která v konkrétní věci jeho relativní neplatnost způsobilá.

⁸¹ § 20 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

⁸² Důvodová zpráva k zákoníku práce. Cit. z: Jakubka, J. Nový zákoník práce ve znění novely č. 585/2006 Sb. a včetně důvodové zprávy. Olomouc: ANAG, 2007, s. 35.

Přitom podle soudní praxe nepostačí, pokud účastník na tuto neplatnost v soudním řízení pouze upozorní. Takovéto upozornění totiž ještě neznamená, že se tím relativní neplatnosti dovolá. Takovéto právo oprávněného účastníka pracovněprávního vztahu na dovolání se relativní neplatnosti právního úkonu se promlčuje v obecné tříleté promlčecí době podle ustanovení § 101 občanského zákoníku. Počátek běhu této promlčecí doby je spojen se dnem, kdy došlo k uzavření předmětného právního úkonu. Písemný projev vůle druhému účastníku a žalobu soudu je nutno v zákonem stanovené době také doručit.

V této souvislosti je nutné znovu opakovat, že neplatnosti právního úkonu se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil (srov. § 20 ZP). Stejně pak platí i tam, nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků. Při vzniku pracovního poměru je uplatňována v případě vadných právních úkonů jejich neplatnost absolutní. V případě vadných právních úkonů spojených se změnou či zánikem pracovního poměru a dalšími úkony v pracovněprávních vztazích neplatnost relativní.

Zvláštní úpravou této neplatnosti je právní úprava u dovolání se neplatnosti v případě neplatného sjednání pracovního poměru na dobu určitou. V takovémto případě se totiž zaměstnanec dovolává neplatnosti právního úkonu vůči zaměstnavateli. Navíc v zájmu právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu je stanovena dvouměsíční prekluzivní (propadná) lhůta pro uplatnění návrhu u soudu na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou. V tomto soudním řízení se však účastník nedovolává neplatnosti samotného právního úkonu.

V souvislosti s problematikou relativní neplatnosti právních úkonů je však nutno poukázat na obsah ustanovení § 330 ZP, které v některých případech zakotvuje prekluzi práva dovolat se určité skutečnosti. Ne všechny případy však mají charakter dovolání se relativní neplatnosti právního úkonu.

Uvedené ustanovení zákoníku práce totiž stanoví, že k zániku práva proto, že nebylo ve stanovené době uplatněno, dochází jen v případech v § 39 odst. 5, § 58, § 59, § 72, § 218 odst. 4 věty druhé, § 267 odst. 2 a § 315. Bylo-li právo uplatněno v těchto případech po uplynutí v zákoně stanovené lhůty, přihlédně soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne. Uplynutím zákonem stanovené lhůty totiž právo v takovém případě zaniká, na rozdíl od případů promlčení. V takovýchto případech se účastník pracovněprávní vztahu musí dovolat neplatnosti právního úkonu nikoliv ze shora uvedené tříleté obecné promlčecí době, ale v prekluzivních zákonem stanovených lhůtách.

Zavedeným principem relativní neplatnosti právních úkonů vzniká v aplikační praxi řada problémů, na které bude nutno postupně reagovat. Zvolený delegační princip zákoníkem práce ve vztahu k občanskému zákoníku totiž není v našem právním řádu běžný, a to zejména v takovém rozsahu, jak byl zvolen. Samotná aplikace řady ustanovení občanského zákoníku, na která zákoník práce odkazuje, je v podmínkách pracovněprávních vztahů těžko aplikovatelná a přináší problémy.

Jak už jsem výše zmínila, tak Ústavní soud dne 12.3.2008 po více než roce projednávání, částečně vyhověl návrhu skupiny poslanců ve věci zrušení některých ustanovení zákoníku práce.⁸³ Mezi tato ustanovení patří i § 20 věty 1 za středníkem. Ústavní soud dospěl k závěru, že pokud je zákoník práce postaven na principu relativní neplatnosti právních úkonů, nepřispívá k právní a sociální jistotě účastníků pracovněprávních vztahů, jestliže některé právní úkony (v současnosti se jedná o vznik pracovního poměru a uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr) jsou z obecné úpravy vyňaty a jejich neplatnost je řešena formou absolutní neplatnosti. Prakticky tato změna znamená, že všechny právní úkony, které obsahují nějakou právní vadu a tedy by měli být neplatné, jsou považovány za platné pouze do té doby, kdy se jejich neplatnosti někdo dovolá.

Je třeba si ale uvědomit, že zákoník práce ukládá zaměstnavateli uzavřít pracovní smlouvu v písemné formě jako povinnost, což v případě jejího porušení znamená pro zaměstnavatele možný postih v rámci kontrolní činnosti příslušného orgánu dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

I když zaměstnanci v případě nedodržení předepsané formy nehrozí žádné sankce, měl by vždy dbát na to, aby byla pracovní smlouva uzavírána vždy písemně, protože je tím posílena jistota a stabilita jeho vztahu se zaměstnavatelem a v případě pracovněprávního sporu může být zásadním a také zpravidla i jediným důkazem

⁸³ Randlová, N., Daněk, M.: Zákoník práce ve světle nálezu Ústavního soudu, článek č. 53837, epravo.cz a.s., www.epravo.cz

4.8. Změny pracovní smlouvy

Změny pracovního poměru jsou změny, které lze uskutečnit jen dohodou účastníků pracovního poměru. Změnu pracovní smlouvy je třeba provést písemně, nedodržení písemné formy změny pracovní smlouvy (pokud byla uzavřena písemně) nezakládá neplatnost tohoto právního úkonu. Pokud by byla změna z hlediska provozních potřeb nevyhnutelná a zaměstnanec na dohodu nepřistoupí, řeší zaměstnavatel vzniklou situaci výpovědí z důvodů organizačních změn, přičemž zaměstnanci vzniká nárok na odstupné podle příslušných ustanovení zákoníku práce.⁸⁴ Změnou pracovní smlouvy tedy můžeme rozumět změnu subjektu nebo změnu jejího obsahu.

Vzhledem k tomu, že jedním z charakteristických rysů pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnancem, není možná změna subjektu na straně zaměstnance. V případě, že by se tomu tak stalo, tak by nešlo o změnu pracovního poměru, ale vznik nového pracovního poměru mezi novým zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Změna je tedy možná pouze na straně zaměstnavatele. Tyto situace upravuje zákoník práce ve své části třinácté, kde problematice přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů věnuje hlavu XV. Zákon vychází ze zásady legality, kdy změny v osobě zaměstnavatele umožňuje pouze v případech stanovených právními předpisy, ať už jde o zákoník práce nebo o jiné (např. obchodní zákoník). V zájmu právní jistoty zaměstnanců je potom zvolen princip tzv. univerzální sukcese, kdy nový zaměstnavatel vstupuje do všech práv a povinností, tj. i do pracovněprávních vztahů. V praxi proto nemusí být ukončovány stávající pracovní poměry a uzavírány nové pracovní smlouvy.

Změna obsahu pracovního poměru je upravena v § 40 ZP „*obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změnu pracovní smlouvy je nutné provést písemně. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo dle § 33 odst.3, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru*“⁸⁵

Zákoník práce tedy umožňuje stranám, aby si dohodou změnili obsah pracovního poměru (tedy i pracovní smlouvy). Na tomto místě je třeba si uvědomit rozdíl mezi změnami obsahu pracovního poměru a změnami obsahu pracovní smlouvy. Může totiž dojít ke změně

⁸⁴ Zachariáš, Jaroslav a kol., a kol., Praktikum pracovního práva, Pízeň 2007: Aleš Čeněk, s. 81

⁸⁵ § 40 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

obsahu pracovního poměru, aniž by se měnila pracovní smlouva (např. převedení zaměstnance na jinou práci (§ 41 ZP) a pracovní cesta (§ 42 ZP), což vyplývá z § 44 ZP, který stanoví „*odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynul-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li se s ním na změně pracovní smlouvy*“.⁸⁶ V těchto případech totiž stále platí uzavřená smlouva s tím, že některé její části se dočasně nerealizují.

Nový zákoník práce nedává zaměstnavateli možnost převést zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu z důvodu prostoje nebo pro přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Tato změna se v praxi neosvědčila a proto technická novela navrhuje úpravu tak, aby napříště bylo možné převést zaměstnance na nezbytně nutnou dobu na jinou práci bez jeho souhlasu nejen v případě mimořádné události nebo jiné hrozící nehody, ale i v případě živelné události.⁸⁷

Pro samotnou změnu pracovní smlouvy je vyžadována písemná forma. Ovšem, podobně jako v případě samotné pracovní smlouvy, ani v tomto případě není nedodrženi formy stíháno neplatností. Ke změně pracovní smlouvy tedy, jednoduše řečeno, dochází v okamžiku, kdy se účastníci dohodnou na změně práv a povinností (tedy pracovních podmínek). Dohodou stran je samozřejmě možné měnit jen ta práva a povinnosti, která mají smluvní základ, případně ta, která umožňují odchýlení od právní úpravy. Některá smluvní ujednání však navzdory jejich smluvní povaze nelze měnit. Např. jde již o zmiňované ujednání o zkušební době, které nelze dodatečně prodlužovat. A to ani v případě, že by takto prodloužená doba nepřekročila zákonem stanovenou maximální hranici třech měsíců.

Zvláštním případem změny obsahu pracovní smlouvy je situace, kdy se některá ujednání pracovní smlouvy, vinou změny kogentních ustanovení pracovněprávních předpisů, dostanou s těmito do rozporu. V takovém případě se ta ustanovení, která budou v rozporu s novou kogentní úpravou stanou ex lege neplatnými.⁸⁸

⁸⁶ § 44 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

⁸⁷ František, Muška, Zákoník Práce, 1. vydání, Praha: ASPI, a. s., s.31.

⁸⁸ V praxi by mohla taková situace nastat např. v okamžiku, kdy dojde novelou zákoníku práce ke stanovení maximální délky týdenní pracovní doby na 35 hodin. V tom případě by se ujednání pracovní smlouvy stanovující pracovní dobu např. 37,5 hodin týdně stalo neplatným a bylo by nahrazeno zákonnou úpravou.

4.9. Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání má v ekonomicky vyspělých státech již poměrně pevné postavení a své místo. V České republice je počet agenturně zaměstnávaných pracovníků stále poměrně nízký – ve srovnání se „starými“ členy EU, přesto ale roste.

Agenturní zaměstnávání lze charakterizovat jako zvláštní druh zaměstnávání, kdy zaměstnanec nevykonává práci pro svého zaměstnavatele (agenturu práce), ale touto agenturou je dočasně přidělen k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživatel).

Předpokladem agenturního zaměstnávání je, že agentura práce uzavře s jiným zaměstnavatelem (uživatel) písemnou dohodu o dočasném přidělení. Náležitosti této dohody jsou pak stanoveny v § 308 odst. 1 ZP. Dalším předpokladem je pak to, že se agentura práce a zaměstnanec dohodli (v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě), že agentura práce zaměstnance dočasně přidělí k výkonu práce k jinému zaměstnavateli a následně pak vydání písemného příkazu agenturou práce o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli. Po dobu dočasného přidělení ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomuto účelu závazné pokyny a vytváří pracovní podmínky uživatel. Uživatel však nesmí vůči zaměstnanci činit právní úkony (přeložit jej do jiného místa výkonu práce, rozvázat s ním pracovní poměr apod.)

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na které bylo sjednáno. Před uplynutím může skončit na základě dohody mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem (nikoliv dohodou mezi zaměstnancem a uživatelem), jednostranným prohlášením uživatele podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem nebo jednostranným prohlášením dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.⁸⁹

Dále pak musí agentura práce a uživatel zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší než podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.

Lze konstatovat, že tato forma zaměstnávání šetří zaměstnavatelům, kteří ji využívají, mnohdy značné finanční částky, protože agentura práce zaměstnává zaměstnance až po předchozím důkladném ověření schopností, znalostí a praxe zaměstnance. Zaměstnanec je totiž k dispozici ihned, protože je v databázi agentury práce veden jako odborník a specialista,

⁸⁹ Galvas, M. Pracovní právo, 300 otázek a odpovědí, Computer Press, a.s., Brno 2007, s. 17-18

a může být přijat do zaměstnání na velmi krátkou dobu v pracovním poměru na dobu určitou nebo podle dohody o pracovní činnosti. Agenturní zaměstnávání je velmi výhodné vzhledem k tomu, že je tzv. řetězení pracovních poměrů zakázáno a pracovní poměr na dobu určitou je možné sjednávat jen v případech vymezených v zákoníku práce. Zaměstnanec totiž může být díky agenturnímu zaměstnávání dočasně přidělován i na dobu určitou.

Personalisté a finanční manažeři si pochvalují agenturní zaměstnávání jako ideální způsob, jak zaměstnávat pracovníky na konkrétní časově omezenou dobu, nebo pro konkrétní projekt. Lidé, kteří si vybrali agenturní zaměstnávání, si zase chválí větší osobní svobodu i to, že mohou pracovat třeba jen devět deset měsíců a pak se věnovat například studiu nebo rodině.

Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) jen na základě písemného ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti. Kdyby pracovní smlouva neobsahovala toto ujednání, nebyla by sice neplatná, neboť nejde o podstatnou náležitost pracovní smlouvy, ale zaměstnanci by musela přidělovat práci agentura práce (pokud by nemohla, jednalo by se o překážku v práci). Pracovní smlouva rovněž nemusí obsahovat určení konkrétního uživatele, k němuž by měl být zaměstnanec dočasně přidělen. Ten může být postupně přidělován k různým uživatelům. Konkrétní určení uživatele by pak mělo být vyjádřeno v písemném pokynu agentury práce zaměstnanci.

Po celou dobu trvání pracovního poměru jsou pracovní podmínky sjednané v pracovní smlouvě pro zaměstnance i agenturu práce závazné. Ale i přesto může agentura práce změnit pracovní smlouvu v druhu práce, když nastanou určité okolnosti (např. zdravotní důvody, nedostatek pracovních příležitostí atd.) na straně zaměstnance nebo agentury práce. Nastanou-li tedy zákonné podmínky ke změně druhu práce, musí je realizovat agentura práce jako zaměstnavatel a nikoliv uživatel.

Vedle pracovní smlouvy mezi agenturou práce a zaměstnancem je dalším důležitým právním úkonem dohoda agentury práce s uživatelem. Zákoník práce nově stanoví, že tato dohoda musí být písemná, jinak je neplatná. I když je tato dohoda zařazena do zákoníku práce, její právní povaha spadá do obchodního a částečně i do občanského zákoníku. Pokud je uživatelem subjekt, na něhož se vztahují ustanovení obchodního zákoníku, byla by dohoda uzavírána podle tohoto zákoníku, v jiných případech podle občanského zákoníku.

Zaměstnanec je přidělován k dočasnému výkonu práce na základě písemného pokynu agentury práce. Tento pokyn je jednostranným právním úkonem a není součástí pracovní smlouvy mezi agenturou práce a zaměstnancem.

Agentura práce může zaměstnance dočasně přidělovat uživateli i podle dohody o pracovní činnosti. Pro jejich sjednávání platí zákoník práce. Dále může agentura práce se zaměstnancem uzavírat dohodu o provedení práce, ale nemůže ho na základě této dohody dočasně přidělovat k výkonu práce k uživateli. Dohoda o provedení práce nebyla zvolena jako právní forma dočasného přidělení zaměstnance k uživateli z toho důvodu, že by zaměstnanec na jejím základě nebyl účasten na důchodovém pojištění, a že by bylo jen velmi obtížné, vzhledem k flexibilitě tohoto vztahu, zajistit rovnocenné pracovní a mzdové podmínky. Agentura práce může uzavřít dohodu o provedení práce k výkonu prací pro sebe jako zaměstnavatele nebo zprostředkovat za úplatu sjednání dohody o provedení práce zaměstnanci - zájemci o zaměstnání (občanovi, studentovi atd.) k jinému zaměstnavateli.

4.10. Manažerská smlouva

Po listopadu 1989 se u nás začal používat pojem manažerská smlouva a to díky společenským změnám spojených s přechodem k tržnímu hospodářství a demokratické společnosti. Pro tuto dobu bylo charakteristické pronikání velkého množství termínů, zejména anglických, které byly používány v tzv. západních zemích. Mezi těmito termíny se objevuje i pojem manager a od tohoto pojmu se pak odvozuje i název výše zmiňované smlouvy.⁹⁰

Pojem manažerská smlouva se používá pro různé druhy smluv. Jejich účelem je zajistit výkon řídicích činností v podniku. Pod pojmem manažerská smlouva většinou chápeme smlouvu, kterou se vedoucímu zaměstnanci blíže stanoví pracovní a zejména mzdové podmínky (§113 odst. 1 ZP). Svou právní podstatou se může jednat o pracovní smlouvu, kde druhem práce je výkon funkce vedoucího zaměstnance, ale také o příkazní a další smlouvy uzavírané podle občanského nebo obchodního zákoníku. Vzhledem k tomu, že manažerská smlouva není nikde zákonně upravena a vzhledem k tomu, že tento typ smlouvy zpravidla obsahuje ustanovení nejen z oblasti pracovního práva, ale i práva obchodního a občanského, jedná se o tzv. smíšenou smlouvu, tj. smlouvu, která obsahuje ustanovení několika různých smluv.⁹¹

Jak jsem již výše uvedla pojem manažerská smlouva není obsažen ani definován v žádném pracovněprávním předpise. Z tohoto důvodu se tedy jedná o smlouvu innominátní,

⁹⁰ Píchová, I.: K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi, Masarykova universita, Brno 1998, str.182

⁹¹ Pelikán, M.: Několik poznámek k pracovnímu právu, Právo na zaměstnání, 2001, č.2, str.4.

protože na rozdíl od ostatních pracovněprávních smluv, které můžeme označit jako relativně nepojmenované (jsou pracovněprávními předpisy blíže upraveny, ale nemají přesně vymezený název), zákon o mzdě žádnou úpravu této smlouvy neobsahuje. Manažerská smlouva je pouze v pracovněprávní úpravě předvídána a to konkrétně v § 4 odst. 3 zákona o mzdě „ *mzda se sjednává v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě (dále jen „pracovní smlouva“) nebo kolektivní smlouvě.*“⁹² Dle zmíněného ustanovení může být manažerská smlouva dohodou o mzdě.

V praxi se manažerská smlouva objevuje i jako módní označení pracovní smlouvy. Jde o případy, kdy by měla být mezi subjekty uzavřena pracovní smlouva, ale je sjednána smlouva „manažerská“, přičemž tato dohoda obsahuje všechny náležitosti, které musí ze zákona obsahovat smlouva pracovní. Právní úkony se ale posuzují podle svého obsahu, nikoli dle názvu, jedná se proto o smlouvu pracovní, ale jinak označenou, nikoli o smlouvu manažerskou, jakožto smlouvu innominátní.

Konkrétní obsah a zaměření manažerské smlouvy pochopitelně vyžaduje přizpůsobení podmínkám konkrétního zaměstnavatele a charakteru pracovní činnosti manažera. Tyto smlouvy tak zpravidla obsahují označení zaměstnavatele a manažera, zvláštní povinnosti manažera, stanovení základní mzdy, včetně podmínek a záruk její výplaty, stanovení dalších složek mzdy, poskytování dalších požitků spojených s výkonem funkce, klauzuli o mlčenlivosti, konkurenční doložku a obecné otázky týkající se např. výpovědi manažerské smlouvy, jejich změn a doplňků, účinnosti atd.

Před 1. lednem vznikl pracovní poměr vedoucích zaměstnanců povinně jejich jmenováním do funkce. U těchto zaměstnanců mohla být sjednána i tzv. manažerská smlouva, pracovní poměr však vznikl samotným jmenováním. Nový zákoník přinesl v této oblasti u podnikatelských subjektů zásadní změnu. Zaměstnanec může být do funkce jmenován, ale ke vzniku pracovního poměru je nezbytné uzavřít pracovní smlouvu. Tato smlouva se klidně může jmenovat i manažerská, aby však byla platná, musí obsahovat veškeré náležitosti, které stanoví zákoník práce. Vznik pracovního poměru jmenováním u veřejných institucí zůstal zachován. Pokud jde o jmenování vedoucích zaměstnanců do funkce před 1. lednem, přihlíží se k němu jako by jejich pracovní poměr vznikl pracovní smlouvou. Tito zaměstnanci nemusí dodatečně uzavírat pracovní smlouvu. Pro zaměstnance, kteří byli do funkce před uzavřením pracovní smluv jmenováni, zákoník práce umožňuje sjednat možnost jejich odvolání. Toto je

⁹² § 4 odst. 3 z.č. 262/2006 Sb., zákon o mzdě

však možné pouze za předpokladu, že byla rovněž sjednána možnost vzdání se pracovního místa.

4.11. Švarcsystém

O švarcsystému hovoříme tehdy, jestliže zaměstnanec vykonává závislou práci v jiném, než pracovněprávním vztahu. Takový vztah je neplatný, odporuje 2 zákoníku práce, nicméně se v praxi vyskytuje.

Švarcsystém je vynález, který se objevil v souvislosti s nástupem kapitalismu. Tento systém je pojmenován po svém zakladateli Miroslavu Švarcovi.⁹³ Ten totiž počátkem 90.let dostal nápad, jak ušetřit za povinné odvody za zaměstnance a za zdravotní a sociální pojištění. Ve své továrně všechny zaměstnance propustil, bylo jim zřízeno živnostenské oprávnění a poté s nimi byl uzavřen smluvní vztah na bázi běžné dodavatelské smlouvy. Tím výrazně snížil vysokou cenu práce. Za to, že neodváděl státu pojištění a daň ze mzdy svých zaměstnanců, mu soud udělil trest tři a půl roku odnětí svobody. Odseděl si devět měsíců a dnes žije v ústraní a nadbytek peněz rozhodně nemá.

Obvykle se švarcsystémem označuje zaměstnávání pracovníků na živnostenský list namísto zaměstnanců, přičemž se nejedná o standartní dodavatelsko-odběratelské vztahy dvou nezávislých subjektů. Jejich vztahy připomínají vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnavatel díky tomuto systému ušetří na vysokých odvodech ze mzdy a na sociální a zdravotní pojištění. Naopak ti, kdo pracují na živnostenské oprávnění ztrácí řadu zaměstnaneckých výhod. Živnostník nemá nárok na zákonnou dovolenou, nemá nárok na poskytnutí pracovních pomůcek a materiálu, nemá nárok na přestávku ani na odstupné po ukončení spolupráce. Z těchto důvodů se snaží levicově orientovaní politici a teoretici švarcsystém potírat. A pravicoví liberálové by naopak švarcsystém nejraději zlegalizovali.

Na konci roku 1991 pak byla přijata novela zákona č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti, č. 578/1991 Sb., která vložila do ustanovení § 1 nový odst. 4, jenž stanovil striktní zákaz plnění běžných úkolů jinými osobami než zaměstnanci, přičemž primárním smyslem tohoto

⁹³ K pojmu tzv. Švarcsystému srov. Kalenská, M. Švarcsystém nezanikne ani v roce 2005. Právní rádce, 2005, č. 3, s. 36 – 40.

ustanovení byl právě boj proti tzv. švarcsystému, s cílem zvýšit sociální ochranu zaměstnanců a snahou zabránit daňovým únikům i únikům odvodů do státního rozpočtu.⁹⁴

K úplnému vymícení švarcsystému však nedošlo, protože vedle švarcsystému existují ještě dva druhy činnosti, které jsou na rozdíl od něj legální. Jde o tzv. subdodávky a outsourcing. Outsourcingem se rozumí využívání služeb externí firmy například pro vedení účetnictví, správu majetku, stravovací služby apod. Při outsourcingu je běžné přesunutí veškeré zodpovědnosti za funkčnost outsourcingové služby na externí firmu tuto službu provádějící. Legální subdodávkou se pak rozumí případy, kdy z rozmanitých důvodů není podnikatel schopen plnit své závazky prostřednictvím vlastních zaměstnanců, a proto si sjedná splnění tohoto závazku prostřednictvím třetí osoby. Pokud ale jsou subdodávky sjednávány takřka s železnou pravidelností a ve vyšší míře, pak se téměř určitě jedná o nezákonný švarcsystém.⁹⁵

Nový zákoník práce ale zrušil ustanovení § 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kterým se upravovalo plnění běžných úkolů zaměstnavatelů a dalších s tím spojených záležitostí, ze kterého se dovozoval zákaz práce tzv. švarcsystému. Zákoník práce pojem švarcsystém nezná, ale upravuje výkon závislé činnosti, s jejíž pomocí plní zaměstnavatel svůj předmět podnikání a to zavedením pojmu závislá práce, která může být vykonávána výhradně v pracovněprávním vztahu podle tohoto zákona, pokud není upravena zvláštními předpisy (např. služební zákon). Zákon dále stanoví, že základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a výkon práce dle dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Za závislou práci se, kromě práce vykonávané zaměstnancem dočasně přiděleným agenturou práce k zaměstnavateli, považuje práce vykazující tyto základní znaky, které uvádím níže:

- jednoznačně je požadován osobní výkon práce zaměstnancem sjednaný v dohodnutém místě, konaný pro zaměstnavatele podle jeho pokynů, ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti zaměstnance,
- výkon práce je prováděn v pracovní době, která je dohodnutá, stanovená nebo jinak určená za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- zaměstnavatel na své náklady a na svou odpovědnost určuje pracovní podmínky zaměstnanců včetně ochrany zdraví a bezpečnosti

⁹⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 14. března 2001, sp. zn. II ÚS 304/98, týkající se ústavní stížnosti na porušení čl. 26 odst. 1 LZPS.

⁹⁵ Jakub Šenovský, článek dostupný z www.dumfinanci.cz, Švarcsystém

- zákon stanoví minimální či nezbytné povinnosti, které je povinen zaměstnavatel dodržovat při výkonu závislé práce.

Jestliže činnost fyzické osoby bude vykazovat výše uvedené znaky, půjde jednoznačně o pracovněprávní vztah, nikoliv o vztah občanský či obchodní. Dodržování pravidel závislé práce zaměstnavatelem může být mimo jiné kontrolováno dle zákona o inspekci práce příslušným orgánem inspekce práce. Zákoník práce závislou práci upravuje v § 2 odst. 4,5 a v § 3.

Závěrem lze říci, že švarcystém⁹⁶ je nežádoucím jevem, který oslabuje právní jistotu i postavení zaměstnanců, a z toho důvodu je zákonem zakázaný, tedy nelegální. V praxi je ale třeba od švarcystému odlišit vztahy, které jsou pro rozvoj tržní ekonomiky žádoucí a legální, i když se na první pohled mohou jevit jako švarcystém.

5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

5.1. Obecná charakteristika

V pracovním právu od roku 1965 existují vedle pracovního poměru, který je základním pracovněprávním vztahem, ještě další, doplňující vztahy. Jde o vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce. Přístup zákonodárce k dohodám se v průběhu doby měnil – od zdůrazňování, že dohody je možné sjednat jen mimořádně, až po současný stav, kdy záleží jen na uvážení zaměstnavatele, zda se zaměstnancem sjedná pracovní smlouvu nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Rozdíly mezi pracovním poměrem a vztahem založeným některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou především v tom, že v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu. Dále je třeba zmínit i to, že pro dohody neplatí ustanovení zákoníku práce o odstupu, o překážkách v práci na straně zaměstnance, o skončení pracovního poměru, o odměně za práci (s výjimkou minimální mzdy) a v dohodě o

⁹⁶ Tzn. úmyslné obcházení pracovněprávních předpisů zastírající pracovní vztah vztahem obchodněprávním

pracovní činnosti je možné sjednat právo zaměstnance na dovolenou, na jiné důležité osobní překážky v práci.

Pro posouzení toho, zda zaměstnanec vykonává práce na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo zda pracuje v pracovním poměru, nelze vycházet jen z označení písemné dohody uzavřené mezi účastníky, nýbrž z jejího obsahu.

Pro zaměstnavatele je výhodnější uzavírat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr namísto pracovního poměru především proto, že v těchto dohodách je zaměstnanec chráněn méně než v pracovním poměru. Např. v dohodě o pracovní činnosti lze sjednat způsob jejího zrušení, dohodu lze zrušit výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu v 15 denní výpovědní lhůtě, neplatí tu zákazy výpovědi jako u pracovního poměru apod.

Z dohody o provedení práce se neplatí pojistné na zdravotním pojištění ani příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pro zaměstnavatele je tedy práce konaná v tomto vztahu levnější.

5.2. Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce je dohoda, jejímž předmětem není výkon práce jako takové, ale výsledek této práce. Základní rozdíl mezi dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce spočívá tedy v tom, že předmětem dohody o pracovní činnosti je soustavný výkon práce, tedy opakovaná pracovní činnost. Předmětem dohody o provedení práce je jednotlivý pracovní úkol, výsledek určité práce, ne práce samotná (např. vytvoření konkrétního počítačového programu, databáze, překladu, přednášky apod.).

Z dohody o provedení práce se sráží pouze daň z příjmů. Pojistné a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti se neplatí. Dohodu lze sjednat, jestliže rozsah práce, na jejímž základě vykonávané, nepřesahuje 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konané zaměstnancem pro téhož zaměstnavatele v kalendářním roce i na základě jiných dohod o provedení práce.

Co se týče formy této dohody, tak zákoník práce žádnou formu nepředepisuje, tudíž může být uzavřena i ústně. Z logiky věci vyplývá, že tato dohoda by jen ztěžila mohla být uzavřena faktickou činností (konkludentně). Písemné musí být pouze vyúčtování dohody.

Obecně se však použijí ustanovení o pracovním poměru, to však neplatí, pokud jde o problematiku odstupného, pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a odměnu z dohody.

Dohoda o provedení práce tak bude záležet na vzájemném ujednání obou smluvních stran. Z toho důvodu tak lze jen doporučit uzavření této smlouvy písemně, aby se předešlo případným sporům.

Závěrem lze říci, že nový zákoník okleštil zákonnou úpravu a víceméně tento vztah ponechal na smluvním ujednání obou stran.

5.3. Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti představuje způsob, jakým může zaměstnavatel zajistit splnění svých úkolů mimo pracovní poměr. Charakteristickým znakem této dohody je to, že se uzavírá na práce, které mají opakující povahu. Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když předpokládaný rozsah práce nepředstavuje 150 hodin v kalendářním roce. Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu přesahujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, kdy dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však na období 52 týdnů.

Co se týče formy, dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná. Kdyby dohoda byla uzavřena ústně a zaměstnanec na jejím základě začal pracovat, bylo by třeba dohodu považovat za ústně uzavřenou pracovní smlouvu a na jejím základě by vznikl pracovní poměr s pracovní dobou sjednanou na polovinu týdenní pracovní doby (poloviční úvazek). V dohodě musí být v každém případě uvedeny sjednané práce, sjednaná odměna za vykonanou práci a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Kromě toho je možné v dohodě sjednat i další podmínky, za nichž se bude práce konat, podle vůle stran. Jediné omezení je v tom, že obsah dohody nesmí být v rozporu s právními předpisy. Rozvržení pracovní doby není pro zaměstnavatele povinné. Dále je pak zaměstnavatel povinen vydat jedno vyhotovení dohody o pracovní činnosti zaměstnanci.

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli, s nímž uzavřel dohodu, za škodu způsobenou porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ní, stejně jako zaměstnanec v pracovním poměru, i když tuto škodu způsobili jeho rodinní příslušníci, kteří mu při práci pomáhali.

Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá na dobu určitou, popřípadě na dobu neurčitou. Lze v ní sjednat i způsob jejího zrušení. Okamžité zrušení dohody lze sjednat jen pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Nevyplývá-li způsob zrušení přímo z uzavřené dohody, lze ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni a jednostranně jen výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15 denní výpovědní dobou, která začíná dnem, kdy byla písemná výpověď doručena.

Pro výši odměny pak platí obecná ustanovení o výši mzdy pro pracovněprávní poměr, tedy i na tyto dohody se vztahuje výše minimální mzdy a tzv. zaručená mzda. Pro tento typ dohody dále platí obecná ustanovení zákoníku práce týkající se pracovního poměru z pracovní smlouvy, kromě ustanovení o odstupném, pracovní době a době odpočinku, překážkách v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru. V dohodě nebo vnitřním předpisem lze však sjednat právo na zaměstnance na dovolenou a jiné důležité osobní překážky v práci. Pokud toto právo v dohodě sjednáno není, zaměstnanci nárok na dovolenou na zotavenou nevzniká. Tyto instituty může využívat zaměstnavatel, který nechce uzavřít pracovní poměr, přesto má zájem na tom, aby i uzavření dohody o pracovní činnosti bylo pro zaměstnance atraktivní. Rozšířením smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů dochází k posílení principu liberalizace.

Od 1.1. 2008 u vztahů z dohod konaných mimo pracovní poměr (obou typů) vzniká zaměstnavateli povinnost odvádět pojistné na úrazové pojištění zaměstnanců. Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců upravuje zabezpečení zaměstnance pro případ poškození zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a nahrazuje tak dosavadní právní úpravu odpovědnosti za škodu na zdraví vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Závěrem tedy shrnuji, že byť nová právní úprava do jisté míry přebírá právní úpravu současnou, významnou změnu lze spatřovat v rozšíření práv zaměstnance, která lze sjednat v dohodě o pracovní činnosti a v rozšíření rozsahu práce na základě dohody o provedení práce.

6. ZÁVĚR

V předložené diplomové práci jsem se snažila podat popis a charakteristiku pracovní smlouvy, jako jedné z nejčastějších subjektivních právních skutečností, které zakládají pracovní poměr.

Strukturu diplomové práce jsem se pokusila vystavět tak, aby bylo postupováno od obecného ke konkrétnímu. Z toho důvodu se nejdříve věnuji obecné charakteristice pracovního práva, jeho pramenům a postavení v systému právního řádu, jeho vztahu k jiným právním odvětvím, základním zásadám a funkcím a v neposlední řadě jsem se pokusila nastínit i vývoj pracovního práva na našem území. Dále jsem se zaměřila na zásadu smluvní svobody, protože právě pracovní smlouva je nejtypičtějším a nejčastějším projevem smluvní volnosti v pracovním právu. V novém zákoníku práce se uplatňuje zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Jde o opak dřívější praxe, podle níž bylo možné sjednávat to, co je dovoleno. Tato zásada není v zákoníku práce výslovně vyjádřena, ale je společným jmenovatelem pro většinu zákonných ustanovení. Význam smluvní svobody vzrostl přijetím nového zákoníku práce, na základě kterého došlo k významnému posílení smluvního principu v pracovněprávních vztazích, přičemž v praxi zůstala smluvní volnost značně omezena⁹⁷, což bylo důvodem změny o které rozhodl Ústavní soud dne 12.3.2008 (nález ÚS Pl ÚS 82/06 Sb.). Zřejmě nejpodstatnější změnou je tak rozšíření dosud omezené smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Nově nebude přípustné odchýlení od zákoníku práce pouze v případech, kdy to zákoník práce zakazuje, nebo z povahy ustanovení vyplývá, že se od něj nelze odchýlit, a od ustanovení, kterými se zpracovávají předpisy Evropských společenství. Za neurčitou a matoucí označil Ústavní soud také použitou vazbu zákoníku práce na občanský zákoník. Dosud platilo, že občanský zákoník lze v pracovněprávních vztazích použít jen tehdy, jestliže na něj zákoník práce výslovně odkazuje (princip delegace). Občanský zákoník je ale základním předpisem pro oblast soukromého práva a podpůrně tedy musí platit tam, kde jiné (speciální) zákony výslovně nepřinášejí odlišnou úpravu. Nově se tak obecná ustanovení občanského zákoníku budou moci použít vždy, když daná věc nebude speciálně upravena v zákoníku práce (princip subsidiarity).

⁹⁷ Smluvní volnost stran byla i nadále omezena velkým množstvím kogentních ustanovení. Nešťastná byla formulace samotné smluvní volnosti v zákoníku, kdy ze zákona nebylo zcela jasné, od kterých ujednání není možné se vzhledem k jejich povaze smluvně odchýlit.

Dvě výše zmíněné změny tak prakticky rozšiřují možnost smluvní volnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jestliže tedy ze zákoníku práce jasně nevyplyne opak, lze si smluvně dohodnout odlišná pravidla.

Ústavní soud dále zrušil další příslušná ustanovení zákoníku práce, čímž řeší otázky a rozpory mezi tzv. absolutní a relativní neplatností právních úkonů. Ústavní soud dospěl k závěru, že pokud je zákoník práce postaven na principu relativní neplatnosti právních úkonů, nepřispívá k právní a sociální jistotě účastníků pracovněprávních vztahů, jestliže některé právní úkony (v současnosti se jedná o vznik pracovního poměru a uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr) jsou z obecné úpravy vyňaty a jejich neplatnost je řešena formou absolutní neplatnosti. Prakticky tato změna znamená, že všechny právní úkony, které obsahují nějakou právní vadu a tedy by měli být neplatné, jsou považovány za platné avšak pouze do té doby, kdy se jejich neplatnosti někdo dovolá. Tyto a další změny budou účinné ode dne vyhlášení příslušného nálezu Ústavního soudu⁹⁸

Protože zákoník práce je základním předpisem pro velkou a širokou skupinu zaměstnanců i zaměstnavatelů, měl by být co nejvíce srozumitelný právě pro běžné uživatele, což byl i důvod zrušení některých ustanovení tohoto zákoníku již několikrát zmiňovaným rozhodnutím Ústavního soudu ze dne 12.3.2008.

Po technické novele, účinné od letošního ledna, nyní ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas chystá „koncepční novelu“, která bude vycházet i z rozhodnutí Ústavního soudu. Nepůjde o úplně nový předpis, ale přinese již dříve avizovaný posun k liberálnějšímu a flexibilnějšímu trhu práce. Zaměstnance ale ubezpečil, že o ochranu svého slabšího postavení před zaměstnavateli nepřijdou, a že jim změny naopak ve svém důsledku prospějí. Cílem výše zmiňované novely je mimo jiné rozhybat pracovní trh, dát větší volnost zaměstnavatelům při ukončování pracovního poměru s nepotřebnými pracovníky a omezit zneužívání sociálních dávek.⁹⁹ Koncepční novela by měla přinést oběma stranám, tedy zaměstnavatelům a zaměstnancům o poznání větší volnost. Ta by se v praxi měla projevovat například na situaci, kdy zaměstnanec bude chtít odejít za lepší pracovní nabídkou, bude se v případě zaměstnavatelova nesouhlasu moci vykoupit například z výpovědní doby. Měla by se zkrátit i

⁹⁸ nálezu ÚS Pl ÚS 82/06

⁹⁹ Co se chystá? Zkušební doba by se měla prodloužit z nynějších tří měsíců podle potřeb zaměstnavatele i o několik dalších měsíců. Výpovědní lhůta by se měla zkrátit ze dvou na jeden měsíc a současně tříměsíční odstupné za propuštění se zvýší na čtyři měsíční platy. Zaměstnavatelé by měli mít možnost uzavírat více pracovních smluv na dobu určitou. Kdo bude přistižen při práci načerno, bude vyškrtnut z evidence úřadu práce a ztratí na půl roku nárok na dávky hmotné nouze a na podporu v nezaměstnanosti. Nelegální zaměstnávání by mělo být kvalifikováno jako trestný čin. Lidé, kteří se dlouhodobě vyhýbají práci, nebudou po určité době pobírat peníze, ale poukázky na základní potraviny. Táňa Chadrabová, článek dostupný z <http://www.penize.cz>, cit. 10.1.2008

samotná dvouměsíční výpovědní lhůta na výpovědní lhůtu měsíční. Kromě toho Nečas plánuje o několik měsíců prodloužit dnešní tříměsíční dobu, po níž má zaměstnanec nárok na smlouvu na dobu neurčitou. Podstatně by se pak měla zpřísnit politika vůči lidem, kteří „nechtějí“ pracovat. Pakliže by například odmítali rekvalifikaci nebo jednorázové dávky, byly by jim odebrány sociální dávky.

Hlavní část mé diplomové práce je věnována institutu pracovní smlouvy a pokusila jsem ji charakterizovat z pohledu jejího významu pro vznik pracovního poměru. Dále jsem se zaměřila na proces vzniku pracovní smlouvy a náležitosti z tohoto hlediska nezbytné. Zabývala jsem se obsahovými a formálními náležitostmi pracovní smlouvy, jejich vadami a případnou neplatností dle zákoníku práce ČR. Zvláštní pozornost jsem v dalších kapitolách věnovala dalším druhům pracovněprávních úkonů jako jsou dohody o dočasném přidělení k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, resp. pro jiného uživatele (tzv. agenturní zaměstnávání), manažerská smlouva a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Jak již bylo několikrát řečeno pracovní smlouva je nejčastější právní skutečností zakládající pracovní poměr a patří mezi nejvýznamnější instituty pracovního práva. Proto by každý, kdo je uchazečem o zaměstnání, měl věnovat maximální pozornost uzavírání pracovní smlouvy a měl by se snažit o to, aby si s budoucím zaměstnavatelem dohodnul její obsah co nejpřesněji.

Závěrem předložené diplomové práce lze konstatovat, že postupná liberalizace pracovněprávních vztahů by měla odpovídat právnímu vědomí ve společnosti. Nelze zcela liberalizovat úpravu pracovní smlouvy v okamžiku, kdy většina zaměstnanců (nebo budoucích zaměstnanců) nezná ani v minimální míře svá práva vyplývající z pracovněprávních předpisů.

Svou práci zakončím stručnou zmínkou vztahující se k Evropské komisi, která se v souladu s revidovanou Strategii růstu zaměstnanosti rozhodla udělat jakousi inventuru pracovního práva v Evropě a v listopadu 2006 přišla se svou Zelenou knihou o modernizaci pracovního práva. Jejím cílem je „řešit výzvy 21. století“. Obrací se na členské státy, sociální partnery s otázkou, jak může pracovní legislativa prospět pracovnímu trhu tak, aby se stal flexibilnější a současně zajistil maximální jistotu zaměstnancům – tzv. princip flexicurity.¹⁰⁰ První reakce dle očekávání přinesly jeden základní poznatek - Evropě chybí flexibilita a Evropa se flexibility bojí. Evropa však není obrazem kapitalismu 19. století, má svůj evropský sociální model a má své hodnoty. Avšak tváří v tvář všudypřítomné globalizaci se i zaběhnutý

¹⁰⁰ Zelená kniha: Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století. [citováno 17. 8. 2007]. Dostupný z: <http://www.businessinfo.cz>.

sociální styl Evropy musí nutně modernizovat a přizpůsobit realitě. Zvýšená flexibilita na pracovních trzích musí mít novou pojistku, která se však nesmí stát její brzdou. Koncept flexicurity tedy symbiózy flexibility a jistoty v zaměstnání není tak úplně nový. Jeho různé modifikace jsou prověřeny severskými státy Evropy a analyzovány i v rámci členských zemí OECD. Nejčastěji podsouvaným modelem je model dánský. Flexibilita (flexibility) je o pružných přechodech (transitions) v průběhu celého životního a pracovního cyklu, o mobilitě, o pokroku v získávání lepších pracovních míst a o rozvoji talentu. Flexibilita je o flexibilních formách práce, o znalostech a o sladění rodinného a pracovního života. Jistota (security) už není o ochraně jednoho konkrétního místa, ale o vybavenosti lidí takovými odbornými znalostmi, které by jim umožnily dosáhnout pokroku v jejich pracovním životě a pomohly jim najít nové zaměstnání. Je také o přiměřených sociálních dávkách, usnadňujících přechody na trhu práce, a o přístupu k dalšímu odbornému vzdělávání a o celoživotním učení. Hlavními aktéry na trhu práce jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci. Správné fungování pracovních trhů a rovnováha nabídky a poptávky by tedy měly být ve společném zájmu obou sociálních partnerů. Přístup zaměstnavatelů a zaměstnanců k tomuto výše zmiňovanému konceptu se ale podstatně liší. Zatímco zaměstnavatelé a podnikatelé chápou flexicuritu jako cestu k větší otevřenosti a flexibilitě pracovních trhů, k modernizaci pracovního práva a vytváření udržitelných pracovních míst, odborové organizace vidí v novém konceptu Evropské komise cestu k degradaci či přímo k destrukci pracovního práva a flexicuritu chápou jako cestu k nejistým a nestabilním formám zaměstnání.

V každém případě se flexicurita může stát účinným nástrojem při realizaci národních reforem. Ale ten správný poměr všech čtyř ingrediencí flexicurity - flexibilního pracovního práva, aktivní politiky zaměstnanosti, efektivního vzdělávacího systému a moderního systému sociálního zabezpečení - by měl zůstat v rukou každého členského státu. Role Evropské komise by měla být pouze v monitorování situace a ve vytvoření prostoru pro výměnu zkušeností, informací a dobré praxe.

7. SEZNAM LITERATURY

7.1. Monografie, učebnice, komentáře

- BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Praha: C. H. BECK, 2004
- JUDr. DOŽÍNEK, J. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních, Praha: ASPI Publishing, 2003
- FIALA, J. a kol., Občanské právo hmotné 3.vydání, Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2002
- GALVAS, M. a kol. Pracovní právo, 2. vydání, Brno: Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004
- GALVAS, M. Pracovní právo, 300 otázek a odpovědí, Computer Press, a.s., Brno 2007
- GALVAS, M., Pracovní právo, 1. vydání, Praha: Computer Press, 2002
- GALVAS, M., PRUDILOVÁ, M. Pracovní právo ČR po vstupu ČR do EU. Brno: CP Books, 2005
- GERLOCH, A. Teorie práva, 3.rozšířené vydání, Aleš Čeněk, s.r.o., Plzeň 2004
- HOCHMAN, J., Judikatura v pracovním právu. Praha: Linde, 1999
- CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P., Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2008, 1. vydání, ASPI, a. s., 2008
- JAKOUBKA, J. a kol. Zákoník práce, prováděcí předpisy a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007. Olomouc: ANAG, 2007,
- JUDr. JOUZA, L. Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku, 3. vydání, Polygon, Praha 2008
- KUBÍNKOVÁ, M. a kol. Nový zákoník práce, Sondy, s.r.o., Praha 2006
- MALÝ, K a kol. Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Linde Praha a.s , Praha:1999
- MUŠKA, František,Zákoník Práce, 1. vydání, Praha: ASPI, a. s.
- PÍCHOVÁ, I. K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi, Masarykova univerzita, Brno 1998, str.162
- PETR, P. Advokát do kapsy - Pracovní právo. Ostrava: Sokrates, 2005
- ZACHARIÁŠ, Jaroslav a kol.. a kol., Praktikum pracovního práva, Plzeň 2007: Aleš Čeněk,

7.2. Seznam právních předpisů

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce
- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
- Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník
- Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку
- Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)
- Zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Směrnice Rady č. 1999/70/EC ze dne 28. června 1999, týkající se rámcové dohody mezi UNICE, CEEP a ETUC o práci na dobu určitou

7.3. Seznam judikatury

- Nález Ústavního soudu ze dne 14. března 2001, sp. zn. II ÚS 304/98, týkající se
- ústavní stížností na porušení čl. 26 odst. 1 LZPS
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. Rc 21 Cdo 214/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 127/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. Rc 21 Cdo 2455/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2287/2004
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu R 13/1982
- Rohodnutí Nejvyššího soudu R 16/1978
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu R 10/1971
- Sborník Rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek IV, strana 397

- Sborník Rozhodnutí Nejvyššího soudu, svazek III, strana 19
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu R 38/1972
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu R 3/1988
- Soudní rozhodnutí R 63/69
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

7.4. Časopisecké články

- Bukovjan, P., Česká republika jako místo výkonu práce. Práce a mzda, 2005, č. 7-8, s. 82
- Bognárová, V. Manažerská smlouva. Právo a zaměstnání, 1998, č. 7- 8.
- Kalenská, M., Švarcsystém nezanikne ani v roce 2005. Právní rádce, 2005, č. 3, s. 36 – 40
- Pelikán, M.: Několik poznámek k pracovnímu právu, Právo na zaměstnání, 2001, č.2, str.4 a následující.

7.5. Internetové zdroje

- www.concourt.cz
- www.epravo.cz
- www.ihned.cz
- www.juristic.cz
- www.mpsv.cz
- www.psp.cz
- www.dumfinanci.cz
- www.kariera.ihned.cz
- www.penize.cz

7.6. Důvodové zprávy

- Důvodová zpráva k zákoníku práce. Cit. z JAKOUBKA, J. Nový zákoník práce ve znění novely č. 585/2006 Sb. a včetně důvodové zprávy. Olomouc: ANAG, 2007, s. 46.