

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
PRÁVNICKÁ FAKULTA**

**RIGORÓZNÍ PRÁCE**

**Vznik základních pracovněprávních vztahů – komparace české a  
německé právní úpravy**

**Commencement of basic employment law relationship – comparison of  
the Czech and German legal regulations**

**Konzultant:** doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

**Zpracovatel:** Mgr. Eva Benešová

Říjen 2014

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracovala samostatně, práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu a že jsem v ní vyznačila všechny prameny, z nichž jsem čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze, dne 31. 10. 2014

Mgr. Eva Benešová

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za vstřícný a ochotný přístup při konzultacích této práce a za mnoho cenných rad, návrhů a podnětů.

Zároveň děkuji za podporu své rodině a přátelům.

V Praze, dne 31. 10. 2014

Mgr. Eva Benešová

## Obsah

<b>Obsah</b> .....	<b>4</b>
<b>Předmluva</b> .....	<b>7</b>
<b>1 PRACOVNÍ PRÁVO ČESKÉ REPUBLIKY</b> .....	<b>10</b>
1.1 Pojetí pracovního práva a jeho zařazení v systému práva .....	10
1.1.1 Přehled historického vývoje pracovního práva .....	10
1.1.2 Pojem pracovního práva .....	16
1.1.3 Postavení pracovního práva v právním systému ČR .....	17
1.2 Prameny a působnost pracovního práva .....	18
1.2.1 Obecný výklad a druhy pramenů pracovního práva .....	18
1.2.2 Působnost pracovního práva.....	21
<b>2 Pracovněprávní vztahy</b> .....	<b>23</b>
2.1 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů .....	24
2.1.1 Obecně .....	24
2.1.2 Zaměstnavatel.....	24
2.1.3 Zaměstnanec.....	25
2.2 Předmět individuálních pracovněprávních vztahů .....	27
2.3 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů .....	28
2.4 Základní zásady pracovněprávních vztahů .....	28
<b>3 Základní pracovněprávní vztahy - pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr</b> .....	<b>30</b>
3.1 Pracovní poměr.....	30
3.1.1 Obecně .....	30
3.1.2 Prvky pracovního poměru .....	31
3.1.3 Druhy pracovních poměrů.....	35
3.1.3.1 Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou a neurčitou .....	36
3.1.3.2 Pracovní poměr podle místa výkonu práce .....	40
3.1.3.3 Pracovní poměr a rozsah pracovní doby .....	41
3.1.3.4 Agenturní zaměstnávání .....	42
<b>4 Vznik pracovního poměru</b> .....	<b>48</b>
4.1 Postup před vznikem pracovního poměru.....	48
4.1.1 Výběr mezi uchazeči.....	49
4.1.2 Informace o zaměstnanci .....	54
4.1.3 Seznámení zaměstnance s právy a povinnostmi.....	55
4.1.4 Vstupní lékařská prohlídka .....	56
4.2 Pracovní smlouva .....	59
4.2.1 Obecně .....	59
4.2.2 Druh práce.....	61
4.2.3 Místo výkonu práce .....	63
4.2.4 Den nástupu do práce.....	65
4.2.5 Zkušební doba .....	67
4.2.6 Informování o obsahu pracovního poměru .....	69
4.2.7 Povinnosti vyplývající z pracovního poměru.....	71
4.2.8 Konkurenční doložka .....	72
4.3 Jmenování .....	74
4.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	76
4.4.1 Dohoda o provedení práce .....	78

4.4.1.1	Rozsah prací a druh práce.....	79
4.4.1.2	Odměna a odvody z dohody o provedení práce.....	80
4.4.1.3	Skončení dohody o provedení práce .....	81
4.4.2	Dohoda o pracovní činnosti .....	82
4.4.2.1	Doba práce .....	82
4.4.2.2	Skončení dohody o pracovní činnosti .....	83
<b>5</b>	<b>PRACOVNÍ PRÁVO SPOLKOVÉ REPUBLIKY NĚMECKA.....</b>	<b>84</b>
5.1	Právní základy pracovního práva .....	84
5.2	Prameny pracovního práva.....	85
5.3	Pojem a oblast působnosti pracovního práva .....	88
5.3.1	Osobní pole působnosti.....	89
5.3.2	Věcné pole působnosti .....	91
<b>6</b>	<b>Pracovní vztahy .....</b>	<b>92</b>
6.1	Vypůjčená práce .....	92
6.2	Pracovní vztahy při odborném vzdělání .....	93
6.3	Práce na částečný úvazek .....	94
<b>7</b>	<b>Vznik pracovních vztahů .....</b>	<b>96</b>
7.1	Jednání před uzavřením smlouvy .....	96
7.1.1	Vyhlášení volného pracovního místa.....	96
7.1.2	Nároky uchazečů o pracovní místo .....	97
7.1.3	Právo na informace .....	97
7.1.4	Právní následky nepravdivých odpovědí .....	100
7.2	Předsmluvní povinnosti .....	100
7.2.1	Povinnosti zaměstnanců.....	100
7.2.2	Povinnosti zaměstnavatelů .....	101
7.2.3	Všeobecný zákon o rovném zacházení .....	101
<b>8</b>	<b>Pracovní smlouva.....</b>	<b>104</b>
8.1	Odlišení pracovní smlouvy od jiných smluvních typů podle BGB .....	104
8.2	Uzavření pracovní smlouvy .....	105
8.2.1	Shoda smluvních stran .....	105
8.2.1.1	Essentialia negotii .....	105
8.2.1.2	Zastoupení .....	106
8.2.1.3	Podniková rada.....	106
8.2.2	Platnost sjednaného obsahu.....	106
8.2.2.1	Způsobilost k právním úkonům .....	106
8.2.2.2	Forma právních úkon .....	107
8.2.2.3	Porušení zákona a jednání proti dobrým mravům .....	108
8.2.3	Smluvní volnost.....	109
8.2.3.1	Omezení smluvní volnosti .....	109
8.2.3.2	Abstraktní příkazy smluvní volnosti .....	110
8.2.3.3	Nárok na zaměstnání .....	111
8.2.4	Vady pracovních vztahů.....	112
8.2.4.1	Neplatnost pracovních smluv .....	112
8.2.4.2	Napadení pracovních smluv .....	112
<b>9</b>	<b>KOMPARACE ČESKÉ A NĚMECKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY .....</b>	<b>113</b>
9.1	Prameny pracovního práva.....	113
9.2	Pracovněprávní vztahy .....	113
9.2.1	Subjekty pracovněprávních vztahů.....	114

9.2.2	Předmět pracovněprávních vztahů.....	115
9.3	Pracovní poměr vs. pracovní vztah.....	115
9.3.1	Jednání před vznikem .....	115
9.4	Pracovní smlouva .....	116
9.4.1	Podstatné náležitosti .....	117
9.4.2	Zkušební doba .....	117
9.4.3	Forma právních úkonů .....	118
9.4.4	Jmenování a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	118
9.4.5	Ostatní otázky okolo pracovní smlouvy .....	118
	<b>Závěr .....</b>	<b>120</b>
	<b>Resümee .....</b>	<b>122</b>
	<b>Summary .....</b>	<b>124</b>
	<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>126</b>
	<b>Použitá literatura.....</b>	<b>130</b>
	<b>Seznam příloh.....</b>	<b>136</b>
	<b>Abstrakt .....</b>	<b>150</b>
	<b>Abstract .....</b>	<b>151</b>

## **Předmluva**

Pracovní právo je oblastí práva, kterou setkáváme každý den. Mohli bychom s jistotou říci, že je to jedna z mála oblastí, která potká každého z nás. Ať je to student, žena na rodičovské dovolené, senior nebo zaměstnanec pracující na zkrácený úvazek, jedno tyto různé skupiny osob mají společné, a to je smlouva, která založí jejich pracovněprávní vztah, smlouva, která upraví jejich práva a povinnosti. Tato práce, která se dostává čtenářům, je primárně zaměřena na vznik základních pracovněprávních vztahů, jelikož právě úprava pracovních podmínek je alfou a omegou. Dobře koncipovaná pracovní smlouva, znalost práv a povinností zaměstnance, potažmo práv a povinností zaměstnavatele, může předejít v budoucnu nejasnostem a konfliktům.

V čele pracovního práva stojí zákoník práce, jako norma obsahující v sobě téměř veškeré instituty pracovního práva. Zákoník práce prodělal od počátku roku 2012 řadu významných změn. Nutno zmínit, že rozsáhlá změna zákoníku práce má svou oporu v rozhodovací činnosti Ústavního soudu České republiky, a to konkrétně nálezu pléna ÚS 82/06 ze dne 12. 3. 2008, a dále v rozsáhlé rekonstrukci soukromého práva, kdy došlo k přijetí zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, a k novele zákoníku práce provedené zákonem č. 303/2013 Sb. Od 1. ledna 2012 tak tyto změny zákoníku práce zasahují do životů nemalého počtu zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborné veřejnosti.

Jelikož mám velmi blízký vztah k pracovnímu právu a velmi často stojím na straně zaměstnavatelů při řešení svízelných otázek, rozhodla jsem se ze široké materie institutů pracovního práva popsat vznik základních pracovněprávních vztahů, tedy pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s ohledem na ustálenou rozhodovací činnost soudů a z pohledu praktického života.

Při mém dvouletém studijním pobytu na Právnické fakultě Univerzity v Pasově jsem měla přístup k německým studijním materiálům, a proto jsem se pokusila ve své práci přinést poznatky právní úpravy v SRN a v závěru obě tyto právní úpravy porovnat.

Rigorózní práce je systematicky členěna na tři hlavní části, v nichž vycházím ze současné právní úpravy, zejména podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. První část je věnována právní úpravě v České republice. Druhá část popisuje vznik pracovního poměru na území Spolkové republiky Německa. V části

třetí jsou pak obě právní úpravy porovnány. Dlužno poznamenat, že v německé části je snahou vysvětlit problematiku vzniku pracovního poměru tak, aby byla srozumitelná i pro ty čtenáře, kteří se nikdy s německou úpravou neměli možnost setkat a zároveň neznají a neovládají německý jazyk. Terminologie německého práva je překládána co nejpřesněji, aby čtenář měl možnost zaznamenat i tyto jazykové nuance.

Část popisující právní úpravu vzniku základních pracovněprávních vztahů v České republice jsem rozdělila do čtyř kapitol. Nejprve se snažím čtenáři přiblížit historický vývoj pracovního práva, postavení pracovního práva v právním systému a podat stručný přehled pramenů pracovních společně s rozsahem jeho působnosti (kapitola 1). Dále se věnuji definici a dělení pracovněprávních vztahů (kapitola 2). V další kapitole plynule navazuji a zaměřuji se již pouze na základní pracovněprávní vztahy. Obecně je zde hovořeno o pracovním poměru a o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr (kapitola 3). Centrální část české úpravy jsem věnovala vzniku pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se zde o popis procesního postupu vzniku pracovněprávních vztahů, a to od jednání před vznikem pracovního poměru, skutečností vedoucích k samotnému vzniku pracovního poměru, jakožto i hmotněprávní zachycení jednotlivých institutů (kapitola 4).

Část zachycující německou právní úpravu vzniku pracovněprávních vztahů jsem koncepčně rozdělila, jako část předchozí, do čtyř kapitol (kapitola 5-8). Z velké části se systematika jednotlivých kapitol snaží přiblížit dělení a postupu zvoleným v úpravě české, avšak s ohledem na terminologii a teorii vzniku pracovního poměru zachycenou v německých učebních textech.

Cílem části třetí je komparace obou právních úprav (kapitola 9). Zde se snažím poukázat na nejdůležitější rozdíly a stručně zhodnotit klady a zápory jednotlivých dotčených ustanovení v pracovněprávních předpisech.

Za praktické jsem považovala doplnění této rigorózní práce o jednotlivé vzory pracovněprávních dokumentů. Přílohu rigorózní práce tvoří vzor pracovní smlouvy dle zákoníku práce v česko-německé verzi, vzor pracovní smlouvy dle předpisů německého pracovního práva, vzor žádosti zaměstnavatele o vyslání budoucího zaměstnance na vstupní lékařskou prohlídku, vzor konkurenční doložky a vzor dohody o provedení



práce a dohody o pracovní činnosti, přičemž vycházím z konkrétních případů z advokátní praxe.

Tato publikace odpovídá právnímu stavu a judikatuře ke dni 31. 10. 2014.

# 1 PRACOVNÍ PRÁVO ČESKÉ REPUBLIKY

## 1.1 Pojetí pracovního práva a jeho zařazení v systému práva

### 1.1.1 Přehled historického vývoje pracovního práva

Pracovní právo je právním odvětvím, které ve srovnání s jinými odvětvími platného práva existuje poměrně krátkou dobu. Přesto zárodky upravující oblast výkonu práce lze nalézt již ve starověkém Římě, kdy z této doby je znám institut římského práva „*locatioconducatiooperarum*“, tedy smlouva námezdní či pracovní.<sup>1</sup>

Písemné zachycení základů pracovního práva na našem území datujeme kolem roku 1300, když tehdejší panovník Václav II. zavdal podnět ke vzniku horního zákoníku a za jeho vlády pak skutečně vznikl známý „*Ius regalemontanorum*“.<sup>2</sup>

Nemalý význam připadl stále většímu počtu rozvíjejících se českých měst, ve kterých postupem času probíhal rozvoj řemeslné výroby a s tím spojené sdružení řemeslných oborů. Řemeslné obory, také známé pod označením cechy, plnily zejména ochrannou funkci nad řemeslnými živnostmi. Řemeslnou výrobu bylo zapotřebí určitým způsobem řídit a regulovat. Prostřednictvím psaných pravidel tak vznikaly cechovní řády, které upravovaly otázky související s provozováním řemesla, podmínkami výkonu práce, odměňováním či pracovní dobou.<sup>3</sup> Vedle cechovních řádů a tedy rozvoje

---

<sup>1</sup> *Locatioconducatiooperarum* byla smlouva, kterou locator (pracovník) pronajímal za mzdu (*pensio*) svoji osobu a svoji pracovní sílu objednateli. Objednatel či zaměstnavatel (*conductor*) měl povinnost locatorovi zaplatit předem dohodnutou mzdu (*pensio*), a to i za situace, kdy *conductor* práci lokátora ze své strany nepřijal či ji dokonce odmítl, anebo také, pokud *locator* nemohl započít s prací z důvodu překážky ze strany *conductor*a. *Locator* na druhé straně nesl povinnost předem dohodnutou práci plnit osobně. Jelikož se jednalo o smlouvu, která byla aplikovatelná pouze na nesvobodné práce (*operae illiberales*), předmětem mohla být pouze práce manuální či manuální služby. (více Rebbó, K., Blaho, P. *Římské právo*. Bratislava: Trnava, 2003, s. 374 an.)

Srov. Bartošek, M. *Dějiny římského práva*. Praha: Academia, 1995)

<sup>2</sup> *Ius regalemontanorum* (Právo horního regálu) byl nejvýznamnějším dokladem zákonodárné činnosti panovníka (1300 až 1305), který upravoval otázky související s exploatací nerostného bohatství a otázky spojené s institucí panovníka horního regálu. Horní zákoník je také důkazem, jaký vliv mělo římské a kanonické právo při jeho tvorbě, jelikož zde nalezneme značný projev recepce těchto práv. „*Autorem zákoníku je italský právník Gozzius z Orvieta. Latinsky psaný zákoník vychází z nových ekonomických vztahů, které se vytvářely při důlním podnikání, kde pracující – horníci – vystupovali jako námezdní dělníci, prodávající svou pracovní sílu podnikateli. Zákoník má řadu předpisů o bezpečnosti práce v dolech, o větrání, osvětlení, odvodňování, předpisy o délce pracovní doby (ve 14. století šestihodinové, v 16. století se zavádí mzda úkolová), o výplatě mezd apod. Současně však obsahuje i první předpisy protikoaliční: zákaz organizování dělníků, pravidla o přijímání kovářů do práce apod.*“ (Malý, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde Praha a.s., 2004, s. 111)

<sup>3</sup> Více Kotrouš, J. *Ke kořenům pracovního práva*. Aplikované právo, 2/2004, s. 44.

řemeslných činností ve větších městech bylo zapotřebí regulovat i postupně se rozvíjející vztahy na českém venkově. Docházelo tak k ucelení pravidel využívání námezdní síly venkovského služebnictva a čeledínů prostřednictvím čeledních smluv mezi vrchností a čeledí s časově ohraničeným úsekem. Tyto smlouvy obsahovaly podmínku, která se týkala odměny za práci. Nárok na výplatu mělo služebnictvo po skončení celého smluveného období. Čelední smlouvy byly postupně nahrazovány čeledními řády.<sup>4</sup> Tyto řády omezovaly silnější postavení zaměstnavatele zaručené mu pracovní smlouvou.<sup>5</sup>

Další významnou úpravou pracovních podmínek v 17. století bylo vydávání robotních patentů. První z nich, vydaný v roce 1680, stanovil hranici robotní povinnosti na tři dny v týdnu, mimo sezónní práce. Následující robotní patenty pak již upravovaly i délku pracovní doby a stanovily rozdělení roboty na několik typů.

Milníkem, který bez pochyb ovlivnil vývoj pracovního práva, se stal rok 1781. Zrušení roboty panovníkem Josefem II., rozvoj průmyslové výroby a migrace obyvatel z venkova do měst byly faktory ovlivňující tehdejší zákonodárce.

V roce 1811 došlo k vyhlášení Všeobecného zákoníku občanského (Allgemeinsbürgeliches Gesetzbuch, dále jen „ABGB“). Tento občanský zákoník platil pro české země až do roku 1950 a ustanovení týkající se pracovního práva dokonce do 1. 1. 1966. ABGB obsahoval instituty známé jako námezdní smlouva, když ta upravovala podmínky výkonu služby, tedy závazek jedné strany konat pro druhou stranu určitou službu za stanovenou odměnu. S rokem 1916 se tento institut rozpadl do dvou smluvních typů, a to smlouvy služební a smlouvy o dílo.<sup>6</sup> S ekonomickým růstem a se vzrůstající potřebou regulace pracovněprávních vztahů nabývalo pracovní právo na svém významu a již v druhé polovině 19. století existovala úprava nejen v ABGB, ale i v řadě jiných samostatných předpisů. Do popředí se dostávaly předpisy obsahující ochranné prvky, zejména práci dětí. Sílilo postavení ochranného zákonodárství<sup>7</sup>,

---

<sup>4</sup> Institut čeledních řádů se uchoval až do 19. století.

<sup>5</sup> Více Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2012, s. 43 an.

<sup>6</sup> Smlouva služební nacházela svoji úpravu v ustanovení §§1151-1163 ABGB, smlouva o dílo pak v ustanoveních §§ 1195-1171 ABGB. Více Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012.

<sup>7</sup> Více Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2012, s. 46 an. Pod. též Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 30 an.

bezpečnosti práce, nemocenského a starobního pojištění<sup>8</sup>, práva zaměstnanců hájily odborové organizace. V období kapitalismu byly položeny základy jedné z částí současného pracovního práva, práva kolektivního. Zpracována byla i úprava pracovněprávních vztahů státních úředníků a zřízenců, tzv. služební pragmatika.

V letech 1918 až 1945 bylo přijato mnoho předpisů pracovního práva. Především se jednalo o předpisy ochranného charakteru, nejvíce posílilo sociální zákonodárství.<sup>9</sup> Došlo též k některým významným změnám oproti dřívější úpravě. Pevně byla upravena pracovní doba, která na základě zákona č. 91/1918 Sb. činila osm hodin. Během tří let od vzniku Československé republiky byly vydány předpisy o práci konané ženami a dětmi, o ochraně mzdy, placené dovolené a kolektivních smlouvách. V roce 1931 vyvrcholil zájem o ukotvení podmínek práce mladistvých, když se na našem území začaly vytvářet poradní sbory pro ochranu pracující mládeže. Poradní sbory měly hierarchickou strukturu. Základní poradní sbory tvořily ucelenou síť a těmto poradním sborům byl společně nadřizen ústřední poradní sbor, do kterého členy jmenoval ministr spravedlnosti.<sup>10</sup>

Velmi vážně zasáhlo do rozvoje pracovního práva vyhlášení protektorátu Čechy a Morava. Na území protektorátu platily předpisy, které byly vydány protektorátními orgány, často závislé a odvozené od německého práva. Vládní nařízení č. 190/1939 Sb. a č. 195/1939 Sb. zavedly všeobecnou pracovní povinnost. Vládním nařízením č. 241/1941 Sb. byly pro osoby starší 14 let zavedeny pracovní knížky. Pro území protektorátu byly zřízeny pracovní úřady, a to na základě vládního nařízení č. 193/1939 Sb., které přikazovaly obyvatelům od 18 do 50 let v rámci celého území říše mimořádné hospodářsky a politicky závažné práce. Ochranné zákonodárství bylo oslabeno o právo stávky, oslabena byla též pozice odborů a uzavírání kolektivních smluv. Přísně byly upraveny předpisy o mzdě.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Více Malý, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde Praha a.s., 2004, s. 296.

<sup>9</sup> Mezi nejvýznamnější instituty sociálního zákonodárství spadalo úrazové pojištění, nemocenské pojištění, penzijní pojištění, pojištění pro případ nemoci, invalidity a stáří, starobní podpora, podpora v nezaměstnanosti a státní příspěvek. (Více Malý, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde Praha a.s., 2004, s. 407 an.)

<sup>10</sup> Pod. též Malý, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde Praha a.s., 2004, s. 409 an.

<sup>11</sup> Více Malý, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde Praha a.s., 2004, s. 485 an.

Konec druhé světové války zavedl příčinu i konci pracovních předpisů odporujícím nové ústavě a ústavním principům. I přes složitou ekonomickou situaci se pracovní zákonodárství začínalo rozvíjet. Hlavním cílem bylo vyplnit mezery v doposud platných předpisech a pro ty oblasti pracovního práva, kde žádný předpis nebyl či byl nedostačující, vydat zákony nové. Právní předpisy pracovního práva ovlivnila i politická ideologie a v jednotlivých ustanoveních se promítaly zárodky socialistických principů. Velká roztržitost a špatná orientace v postupně se rozrůstajícím počtu pracovních norem vygradovala ke konci padesátých let. Sjednocovací tendence započaly v roce 1960, když bylo rozhodnuto o přípravě nového zákoníku práce. Ten byl v roce 1965 přijat.<sup>12</sup>

Zákoník práce byl prvním zákoníkem, ve kterém byla sjednocena úprava pracovněprávních vztahů. Charakteristickými znaky byla jednota, komplexnost a koherentnost jednotlivých ustanovení. Obsah zákoníku práce odpovídal tehdejšímu hospodářským tendencím, jež směřovaly k ucelenosti a uniformitě právních vztahů. Zákoník práce byl v systému práva osamostatněn. Upravoval téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů. Tato konstrukce měla vyloučit subsidiárně použití jiných právních předpisů, především občanského či správního práva.<sup>13</sup>

Zákoník práce byl během své působnosti několikrát novelizován. Do změny totalitního režimu, tedy do roku 1989, byl pozměněn celkem jedenáctkrát. Žádná z novel však nepozměnila jeho původní koncepci. Hlavní změny zaznamenalo pracovní právo až po nastolení nové politické situace. Do popředí se dostávají zájmy soukromých podnikatelů, které byly do roku 1989 zcela potlačeny. Opět zesiluje i úloha odborových organizací a kolektivních orgánů. Zákoník práce prodělal řadu novel, některé byly méně důležité, jiné přinesly změny razantnější. Tyto významné novely odrážely procedurální přípravy na přistoupení České republiky do Evropské unie. Pracovní právo bylo zapotřebí sjednotit s právem Evropského společenství.<sup>14</sup> Přesto se zákoník práce stával moderní úpravou pouze v oblasti kolektivního práva. Ustanovení upravující právní vztahy práva individuálního zůstaly bez větších změn a stále zde platily původní ustanovení z roku 1965. Zákoník práce si žádal přepracování. Již nebylo možné

---

<sup>12</sup> Zákoník práce č. 65/1965 Sb. byl schválen dne 16. 7. 1965 s účinností od 1. 1. 1966.

<sup>13</sup> Více Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 34 an.

<sup>14</sup> Novela zákoníku práce transformující právo Evropského společenství byla učiněna zákony č. 155/2000 Sb., č. 118/2000 Sb. a č. 74/2004 Sb.

stávající ustanovení nahrazovat novými, aniž by četné změny nepůsobily komplikace při výkladu a aplikaci zákona. Proto se vláda v souvislosti s věcným záměrem změn občanského zákoníku rozhodla i pro změnu zákoníku práce. Četné diskuze trvající tři roky vyvrcholily souhlasem vlády v roce 2004 s přípravou nového zákoníku práce. Nový zákoník práce měl být moderní právní předpis, ve kterém by pracovněprávní vztahy ovládaly liberální zásady. Přesto se s přípravou ztotožnili pouze představitelé odborových organizací, naproti tomu představitelé zaměstnavatelů se zadáním nesouhlasili a žádali přepracování. Vše se odrazilo v dalším postupu, když zaměstnavatelé odmítli svoji účast na přípravě, a věcný záměr tak ovlivňovala pouze strana zastoupena odbory. Další změnou bylo postavení zákoníku práce, který oproti předešlému zákoníku ztratil samostatnost. Nový zákoník tak byl úzce spojen s občanským zákoníkem na základě principu delegace. Vládní návrh tohoto zákoníku byl projednáván Parlamentem ČR od září 2005 do května 2006. Legislativní proces byl složitý a náročný. Dne 23. května 2006 byl definitivně schválen nový zákoník práce a ve Sbírce zákonů vyhlášen v částce 84 dne 7. června 2006 s účinností ode dne 1. ledna 2007.<sup>15</sup>

Netrvalo dlouho a v důsledku nálezu Ústavního soudu došlo k významnému zásahu do nového zákoníku práce. Skupina poslanců a senátorů Parlamentu České republiky podala koncem roku 2006 k Ústavnímu soudu návrh na zrušení některých ustanovení nového zákoníku práce. Návrh byl Ústavním soudem projednán v březnu roku 2008. Ústavní soud návrhu částečně vyhověl. V rozporu s ústavním pořádkem spatřoval zejména ustanovení pojednávající o kogentnosti a dispozitivnosti, principu delegace a úpravy týkající se výkladové části zákona.<sup>16</sup>

Nález Ústavního soudu byl zohledněn v koncepční novele zákoníku práce.<sup>17</sup> Odborníci pracovněprávní teorie i praxe připravily koncepční změny stávajícího zákoníku. Snahou bylo především liberalizovat právní úpravu, vyjádřit podpůrný vztah občanského zákoníku (metoda subsidiarity), definovat obecné zásady pracovního práva, upravit změnu a skončení pracovního poměru, pracovní doby apod. Snahou novelty

---

<sup>15</sup> Více Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s 41.

<sup>16</sup> Nález (Pl. ÚS 82/06) ze dne 12. 3. 2008, vyhlášen ve Sbírce zákonů dne 14. 04. 2008 pod č. 116/2008 Sb., téhož dne i účinným.

<sup>17</sup> Ke koncepční novele více Hůrka, P. *Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012*. Práce a mzda, 2011, č. 10.

bylo i zrušení těch ustanovení, které nemohl ve svém nálezu zrušit sám Ústavní soud, poněvadž nebyly obsahem ústavní stížnosti.<sup>18</sup> Koncepční novela prošla složitým legislativním procesem. Schválena byla Poslaneckou sněmovnou v listopadu roku 2011 jako zákon č. 365/2011 Sb. (dále jen „koncepční novela“).

Dne 1. ledna 2014 vstoupil v účinnost zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. z.“<sup>19</sup> nebo „NOZ“<sup>20</sup>), který s sebou přinesl řadu změn i v oblasti pracovního práva. Ve smyslu legislativního postupu novelizoval zákoník práce zákon č. 303/2013 Sb. (dále jen „změnový zákon“), který v souvislosti s rozsáhlou rekonstrukcí soukromého práva mění některé zákony. Novela zákoníku práce je obsažena v části šedesáté sedmé změnového zákona. „NOZ ve vazbě na zákoník práce plně respektuje historickou vazbu těchto dvou zákonů znovu potvrzenou cit. nálezem Ústavního soudu.“<sup>21</sup> Od 1. ledna 2014 tak zůstává nadále těžiště úpravy vzniku pracovního poměru v zákoníku práce, nicméně o. z. si vyhradil určení přístupu k obsahu a posouzení formy právního jednání (dříve „právní úkon“), jakož i důsledky, které k uzavření pracovní smlouvy směřují. Ze zákoníku práce se tedy vypouštějí ustanovení, která pro všechny soukromoprávní vztahy obsahuje o. z. a která se tak vztahují i na vztahy pracovněprávní. Zásadní význam má zejména použití obecné části o. z. a části o relativních majetkových právech.<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> Bělina, M. uvádí: „Ústavní soud byl vázán obsahem ústavní stížnosti, mohl zrušit delegační pravidlo, avšak nemohl zrušit ta ustanovení zákoníku práce, která odkazovala na konkrétní ustanovení občanského zákoníku.“

<sup>19</sup> Nejvyšší soud ČR vydal dne 21. února 2014 rozhodnutí, sp. zn. 23 Cdo 405/2013, ve kterém vymezil terminologické zkratky civilních kodexů. Dle závěru NS ČR bude pro občanský zákoník č. 40/1964 Sb. používána zkratka "obč. zák.", a pro občanský zákoník č. 89/2012 Sb. zkratka "o. z."

<sup>20</sup> Terminologická zkratka NOZ je v této práci uváděna za účelem doslovné citace převzatého textu.

<sup>21</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 22.

<sup>22</sup> Nutno poznamenat, že Ministerstvo spravedlnosti zahájilo v letošním roce po několika měsících účinnosti o. z. práce na přípravě rozsáhlé novely o. z., která má dle ministerstva napravit nejproblematictější pasáže nového kodexu, které již působí či do budoucna mohou působit potíže lidem, justici i dalším subjektům. Současně se Ministerstvo spravedlnosti rozhodlo uveřejnit pracovní verzi připravovaného návrhu změn o. z., a to konkrétně nyní první část obsahující platné znění zákona s vyznačením navrhovaných změn včetně zdůvodnění. Tato první část pokrývá paragrafy 1 – 449 a nejproblematictější pasáže dědického a rodinného práva. Zároveň nově upravuje spotřebitelské právo.

Připravovaná novela se neobešla bez kritiky řady odborníků, když např. představenstvo České advokátní komory (ČAK) zveřejnilo své stanovisko, ve kterém vyjádřilo svůj názor, podle kterého by měla být připravovaná novela „pouze technického charakteru a měla odstranit jen ty nedostatky, které nelze překlénout rozumem či nahradit výkladem a které vyžadují okamžitý zásah a nezasahují do koncepčních řešení jednotlivých institutů a možno říci do „ducha zákona“. K tomu navíc představenstvo ČAK dodává, že i technická novela by měla být zpracována až po zjištění stanovisek soudců, advokátů a notářů a měla

Pracovněprávní vztahy jsou tak v současné době upraveny zákoníkem práce<sup>23</sup> (dále jen „ZPr“ nebo „zákoník práce“), který je speciálním předpisem vůči občanskému zákoníku s liberálnější úpravou smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů.

### 1.1.2 Pojem pracovního práva

Vyomezit co nejpřesněji pojem pracovního práva je snahou každé vědecké práce. Pracovní právo může být chápáno jako soubor právních norem upravujících v zásadě tři oblasti. Takto definuje pojetí pracovního práva pražský kolektiv autorů v čele s prof. Bělinou, kdy těmito oblastmi je právo individuální, kolektivní a právní úprava zaměstnanosti. Individuální pracovní právo je soubor právních norem, v nichž pracovní sílu fyzické osoby občana užívá za odměnu jiný subjekt, kterým může být právnická i fyzická osoba. Kolektivní pracovní právo je naopak chápáno jako oblast, která se prolíná s individuálním pracovním právem a v řadě míst jej doplňuje. Stranami pracovněprávních vztahů vznikajících při smluvněprávním jednání jsou kolektivy zaměstnanců jako jedna ze stran pracovněprávního vztahu a zaměstnavatelé jako druhá strana. Třetí oblast, právní úprava zaměstnanosti, je chápána jako regulace, která vzniká při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací na základě čl. 26 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“ nebo „LPS“).<sup>24</sup>

---

*by být uvážlivě zpracována tak, aby opravdu měnila pouze ta ustanovení, která to nezbytně vyžadují a způsobem, který odstraní pochybnosti.“*

Na základě těchto negativních ohlasů ministerstvo zveřejnilo dne 8. 10. 2014 tiskovou zprávu, ve které navrhuje změnu pouze dvanácti paragrafů o. z., které je podle názorů odborné veřejnosti nutné řešit co nejrychleji. V oblasti pracovního práva se tato plánovaná změna dotkne ustanovení § 35 o. z., které pojednává o pracovněprávní svéprávnosti zaměstnance a o skončení základního pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nezletilého. Podle pracovní verze návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ze dne 18. 8. 2014, je důvodem pro změnu tohoto ustanovení zájem nezletilé osoby sjednat pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah na dobu po ukončení povinné školní docházky ještě před jejím ukončením. Ministerstvo spravedlnosti navrhuje znovu výslovně zakotvit pravidlo, které bylo do 31. 12. 2013 stanoveno v § 6 zákoníku práce, že jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky, čímž bude veřejnoprávní zájem na jejím dokončení chráněn dostatečně. Současně se navrhuje vypustit pravidlo obsažené v odst. 2 ustanovení § 35 o. z., a to právo zákonného zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého.

Další změny se dotýkají např. požadavku plné moci ve formě notářské listiny, předkupního práva u spoluvlastnických podílů nebo otázky povinných pitev. Ministerstvo spravedlnosti tento materiál zamýšlí v nejbližší době předat k mezirezortnímu připomínkovému řízení. Text pracovní verze je dostupný na adrese: <http://www.ceska-justice.cz/2014/08/ministerstvo-zverejnilo-text-novely-noz-a-zahajuje-diskusi/>

<sup>23</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>24</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 3 an.



Plzeňská učebnice P. Hůrky nejprve popisuje pracovní právo jako právní odvětví, které upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu práce, kdy funkcí a smyslem pracovněprávních předpisů je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Následně je též pracovní právo děleno do tří základních oblastí, a to práva individuálního, kolektivního a práva na úseku zaměstnanosti.<sup>25</sup>

Podobné definice bychom našli i u jiných autorů publikujících o pracovním právu.<sup>26</sup> Ze všech těchto definic lze vyvodit závěr, že pracovní právo, i přes prvky veřejného práva, je součástí práva soukromého obsahující určité složky z každé právní úpravy (veřejné i soukromé). M. Štefko ve své monografii podobným přístupem dospěl k závěru, že pracovní právo je „*soubor právních norem upravujících výkon závislé práce fyzické osoby dávající se úplatně k dispozici zaměstnavateli (individuální pracovní právo), účast kolektivů zaměstnanců na řízení podniku či provozu zaměstnavatele za účelem dosažení sociálního smíru (kolektivní pracovní právo), jakož i státní politiku zaměstnanosti.*“<sup>27</sup>

### 1.1.3 Postavení pracovního práva v právním systému ČR

Pracovní právo chápeme jako samostatné právní odvětví, které je s ostatními oblastmi práva více či méně provázáno. Přesto je stále zapotřebí nahlížet na pracovní právo v kontextu celého právního řádu, dbát na harmonizaci a soulad jednotlivých právních odvětví k celkové vnitřní struktuře. Přestože nelze hovořit o zcela čistě soukromoprávní povaze pracovního práva, řadíme pracovní právo k předpisům soukromoprávního charakteru. Určitá odlišnost zbývá pro oblast zaměstnanosti, která se blíží svým předmětem úpravy více správnímu právu, tedy úpravě veřejnoprávní. Tento veřejnoprávní charakter lze pak spatřit jednak v postavení stran pracovněprávního vztahu, kdy na jedné straně stojí soukromoprávní subjekty (zaměstnavatel), a na druhé straně veřejná moc (úřady práce), tak i z hlediska metody právní úpravy.

Pracovní právo je speciální úpravou vůči občanskému zákoníku, jde o tzv. princip subsidiarity, což znamená, že ustanovení občanského práva jako obecné části soukromého práva se uplatní všude tam, kde zákoník práce jako zvláštní část

<sup>25</sup> Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2012, s. 19 an.

<sup>26</sup> Např. Spirit, M., Tröster, P. či Galvas, M.

<sup>27</sup> Štefko, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 22.

soukromého práva nemá svou speciální úpravu.<sup>28</sup> Zákoník práce má tedy svébytné postavení v systému platného práva se spojením na občanský zákoník, který i přes svou subsidiární povahu nesmí zapomínat na základní zásady upravené zákoníkem práce.

## 1.2 Prameny a působnost pracovního práva

### 1.2.1 Obecný výklad a druhy pramenů pracovního práva

Prameny práva tradičně dělíme dle jejich smyslu ve společnosti. Teorie práva člení prameny práva ve smyslu materiálním a formálním. Učebnice A. Gerlocha vedle tohoto dvojího dělení hovoří o třetím pojetí pramenů práva, když pojednává o gnozeologickém pojetí (prameny poznání práva).<sup>29</sup> Materiální pojetí odpovídá na otázku, odkud se právo bere. Mnohem častější je ovšem pojetí formální. Zde se pramenem práva rozumí konkrétní právní norma upravující danou skutkovou podstatu.<sup>30</sup> Pro nás jsou právně významné především formální prameny práva. Vyjádření formálních pramenů práva je různé. Dle míry abstrakce lze dělit právo na psané a nepsané. Typickým nositelem psaného práva je právní předpis. Pro nepsané právo pak tímto nositelem může být zvyklost, obyčej či právní zásady. Právní kultura České republiky patří ke kontinentálnímu typu, pro který je typická psaná forma s hierarchickou strukturou právního řádu. Hierarchie neboli vertikálnost právních norem odráží právní sílu jednotlivých právních předpisů. Knapp pak ve své učebnici dále právní sílu dělí na absolutní a relativní. Právní předpisy českého práva dle absolutní právní síly jsou rozlišeny na primární (zákoné - ústavní zákony, zákony a zákonná opatření senátu) a sekundární (podzákoné - nařízení vlády, předpisy vydané ministerstvy, správními úřady či orgány územní samosprávy). Relativní právní síla rozlišuje právní normy originární (neodvozené) a derivativní (odvozené).

Náš právní řád je tedy složen ze zákonů a dalších obecně závazných právních předpisů, ratifikovaných a vyhlášených mezinárodních smluv, k nimž dal souhlas Parlament ČR dle čl. 10 Ústavy ČR, jakož i z nálezů Ústavního soudu, které zrušily určitý zákon, jiný právní předpis nebo jejich jednotlivé ustanovení.

---

<sup>28</sup> § 4 ZPr.

<sup>29</sup> Gnozeologické pojetí je širší než formální. Jde o veškeré informace o právu a jeho působením ve společnosti. Více Gerloch, A. *Teorie práva*. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2004, s. 74.

<sup>30</sup> Viz např. Knapp, V. *Teorie práva*. Plzeň: Právnická fakulta ZČU, 1994, s. 65 an.

S účinností Lisabonské smlouvy je důležité neopomenout i vliv unijního práva a jeho vztah k českému právu. Unijní právo je tvořeno právem primárním a sekundárním. Primární právo představuje soustava mnohostranných mezinárodních smluv<sup>31</sup>, označené teorií práva jako normativní právní smlouvy, které jsou společně s nařízeními bezprostředně závazné pro členské státy. Sekundární právo vychází z práva primárního a je přijímáno orgány EU. Sekundární právo je tvořeno nařízeními, směrnici, rozhodnutími, doporučeními a stanovisky.<sup>32</sup> Z této oblasti jsou pro pracovní právo důležité směrnice, které jsou implementovány na základě vlastních vnitrostátních zákonů. Unijní právo má velký význam ve vztahu k vnitrostátním právním předpisům především pro jeho úpravu právního postavení subjektů vnitrostátního práva. Tento vztah demonstruje několik principů. České právo tak podléhá principům přímé použitelnosti, přednosti,<sup>33</sup> přímého<sup>34</sup> a nepřímého účinku.<sup>35</sup> Velký význam pro pracovní právo má především Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU) a její čl. 45 a násl., který zřizuje nárok na svobodný pohyb pracovních sil. K nejdůležitějším směrnici řadíme ty, jež upravují oblast rovného zacházení, informační a projednací povinnosti, pracovní doby, ochrany alimentární funkce mzdy, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých, vysílání zaměstnanců a skončení pracovního poměru.<sup>36</sup>

Dostaneme-li se k samotnému odvětví pracovního práva, nejdůležitějším pramenem českého pracovního práva jsou ústavní zákony, a to zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky a dále Listina, vyhlášena ústavním zákonem č. 23/1991 Sb. a republikována usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku ČR, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Listina obsahuje základní zásady, které jsou následně rozváděny a konkretizovány normativními akty. Hlava čtvrtá Listiny nesoucí název

---

<sup>31</sup> Do primárního práva patří: zakládací smlouvy (SEU, SFEU, SESAE společně s novelizací v podobě mezinárodních smluv: JEA, Maastrichtská smlouva, Amsterdamská smlouva Niceská smlouva a Lisabonská), smlouvy o přistoupení současně s protokoly a přílohami, Listina základních práv EU a akty, jež jsou předpokládány Smlouvami.

<sup>32</sup> Sekundární akty rozlišujeme i dle jejich závaznosti, pak je možné dělení na právně závazné sekundární akty (nařízení, směrnice, rozhodnutí) a akty nezávazné (doporučení, stanoviska a jiné nezávazné akty). Srov. Svoboda, P. *Úvod do evropského práva*. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2011.

<sup>33</sup> Více rozsudek ze dne 15. 7. 1964, *Costa v. ENEL*.

<sup>34</sup> Více rozsudek ze dne 5. 2. 1963, *Van Gend en Loos*.

<sup>35</sup> Více rozsudek ze dne 10. 4. 1984, *Von Colson a Kamann*.

<sup>36</sup> Více Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 64 a 65.

Hospodářská, sociální a kulturní práva upravuje základní zásady, jakými jsou: zákaz nucené práce, zákaz diskriminace, právo na svobodnou volbu povolání, právo na práci, právo sdružovat se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů apod.

Nižší právní sílu zaujímají předpisy, které bychom ve spojení s triparticí oblastí pracovního práva mohli rozlišovat jako právní předpisy individuálního a kolektivního práva a předpisy upravující oblast zaměstnanosti. Pro prvou skupinu je stěžejní úpravou zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále zákony č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. K těmto výlučně pracovněprávním předpisům lze přiřadit i další právní předpisy, na které režim pracovního práva dopadá. Takovýmto pramenem pracovního práva je bezesporu zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, známý též jako antidiskriminační zákon aj. K zákoníku práce je zapotřebí zmínit i prováděcí předpisy, zejména pak nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů. V druhé skupině je hlavním pramenem zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů, jsou stěžejní pro oblast poslední.

Zvláštní postavení zaujímají kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, které pro svoji povahu považujeme též za pramen práva. U kolektivních smluv je pramenem práva pouze jejich normativní část. *„Normativní částí kolektivní smlouvy je ta její část, jejíž ustanovení jsou obecné povahy a upravují celou skupinu právních vztahů neurčeného*

*počtu a stejného druhu. Nároky z normativní části kolektivní smlouvy vznikají jednotlivým zaměstnancům. Oproti tomu pramenem práva v našem pojetí není ta část kolektivní smlouvy, která obsahuje vzájemná práva a povinnosti smluvních stran, tj. zaměstnavatelů a odborových organizací.*<sup>37</sup> Vnitřní předpisy dělí zákoník práce na předpisy první kategorie, kam řadíme tzv. vnitřní předpisy, a na předpisy druhé kategorie, kdy hovoříme o vnitřních řádech, které jsou zvláštním druhem vnitřního předpisu.<sup>38</sup> Vnitřní předpis může stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva vyplývající z pracovněprávních vztahů. Nesmí být v rozporu s právními předpisy a ani vydán se zpětnou účinností. Vnitřnímu předpisu nesvědčí presumpce správnosti. Úkolem pracovních řádů je rozvádět ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů.

### **1.2.2 Působnost pracovního práva**

Technický smysl působnosti právního předpisu tkví především v mezích působnosti právního předpisu. Teorie práva tak rozeznává působnost věcnou, časovou, prostorovou a osobní.

*Věcná působnost* odpovídá na otázku, pro jaký okruh skutkových podstat platí daný právní předpis. V pracovním právu půjde především o společenské pracovní vztahy, na které aplikujeme předpisy pracovního práva.

*Osobní působnost* podává odpověď na otázku, pro které osoby právní předpis platí.<sup>39</sup> Předpisy pracovního práva se vztahují jednak na právní vztahy mezi fyzickými osobami a zaměstnavateli (individuální pracovní právo), na skupiny zaměstnanců tvořících odborové organizace a skupinu zaměstnavatelů (kolektivní pracovní právo) a v neposlední řadě na vztahy, jež vznikají v oblasti zaměstnanosti.

*Časová působnost* se váže na právní účinnost právního předpisu. Účinností právního předpisu se rozumí, že právní předpis může způsobit právní následky s jeho přijetím

---

<sup>37</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 66.

<sup>38</sup> Ustanovení § 305 a 306 ZPr.

<sup>39</sup> Knapp pak ve své učebnici rozvádí dvojí aspekt osobní působnosti, když jednak implikuje otázku platnosti právního předpisu pro cizí státní příslušníky a pro vlastní státní příslušníky v cizině a dále okruh osob, kterým je právní předpis adresován, zda se jedná o kohokoliv či jen o určitou předem specifikovanou skupinu, např. vojáci, advokáti.

spojené – tedy aplikovatelnost na předpisem upravené právní vztahy. Účinnost právního předpisu je pravidelně obsahem tzv. přechodných a závěrečných ustanovení.

*Prostorová nebo též místí působnost* stanoví území, na které se norma vztahuje. Pracovní právo České republiky se zásadně vztahuje na celé její území.

## 2 Pracovněprávní vztahy

Vycházíme-li z teorie práva, je možné pracovněprávní vztahy charakterizovat jako společenský vztah nejméně dvou určených subjektů, které jsou upraveny zákoníkem práce a jiných právních předpisů, jež byly vydány k jeho provedení. Pracovněprávní vztahy jsou dvoustranné nebo vícestranné. Zákoník práce pak ve svém ustanovení § 1 vymezuje předmět jeho právní úpravy. První ustanovení výše zmíněného zákona je tak pokusem o pojmové vymezení pracovně právních vztahů.<sup>40</sup> Jedná se o pracovněprávní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi jejich účastníky, která je definována v § 2 ZPr, a dále pracovněprávní vztahy vznikající mezi předem vymezeným okruhem účastníků při kolektivním vyjednávání. Pracovněprávní vztahy tedy členíme dle jejich předmětu na vztahy individuální a vztahy kolektivní. Individuální pracovněprávní vztahy je možné dále dělit na pracovněprávní vztahy základní a pracovněprávní vztahy se základními souvisejícími (někdy též označované jako odvozené). Specifickou skupinu tvoří pracovněprávní vztahy zvané jako další právní vztahy účasti na práci, které v sobě zahrnují jak prvky základních, tak prvky souvisejících pracovněprávních vztahů.<sup>41</sup>

Za základní pracovněprávní vztahy pak zákoník práce počítá pracovní poměry a pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, když podle ustanovení § 3 Zpr může být závislá práce vykonávána výlučně z těchto základních pracovněprávních vztahů, není-li upravena zvláštními předpisy.<sup>42</sup> Jak bylo uvedeno výše, odvozené pracovněprávní vztahy souvisejí se vztahy hlavními. Často se jedná o vztahy sankční povahy, vztahy zabezpečující zaměstnání či vztahy, kde nalezneme jiné subjekty než zaměstnavatele a zaměstnance. Jako příklad bychom mohli zmínit kvalifikační dohodu nebo konkurenční doložku.

---

<sup>40</sup> Ustanovení § 1 ZPr zní: „*Tento zákon*

*a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,*

*b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,*

*c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie,*

*d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),*

*e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.“*

<sup>41</sup> Více Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 75 an.

<sup>42</sup> Zákoník práce na tomto místě odkazuje jako zvláštní předpis např. na předpisy upravující služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů.

Pracovní právo jako objektivní norma stanovuje mantinely chování subjektů pracovněprávních vztahů a zaručuje jejich ochranu, případně jejich vynutitelnost. Na druhé straně subjekty mají možnost nastavení vlastních podmínek pracovněprávních vztahů, možnost využít svých práv zaručených objektivním právem.

Každý právní vztah předpokládá existenci objektivního práva a existenci obligatorních prvků - subjektu, předmětu a obsahu. Níže bude pojednáno o prvcích individuálních pracovněprávních vztahů.

## **2.1 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů**

### **2.1.1 Obecně**

Subjekty pracovněprávního vztahu jsou strany, které svým jednáním zakládají pracovněprávní vztah. Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů mohou být fyzické i právnické osoby. V základních pracovněprávních vztazích tak vystupují zaměstnavatelé jako právnické či fyzické osoby a zaměstnanci. Zaměstnancem může být pouze osoba fyzická.

S ohledem na výklad níže, je důležité zmínit, že novela ZPr provedená změnovým zákonem vypustila ustanovení, která pro všechny soukromoprávní vztahy obsahuje o. z. a která se vztahují i na pracovněprávní vztahy. To se týká tedy nynějšího obsahu ustanovení § 6 a 7 a zrušení § 10 ZPr. Novela ZPr v zákoně zrušila ustanovení nebo jejich části upravující způsobilost (svéprávnost) k právním jednáním a k právům a povinnostem.

### **2.1.2 Zaměstnavatel**

Zaměstnavatel je subjekt pracovněprávního vztahu, pro který zaměstnanec pracuje. Zaměstnavatelem může být fyzická i právnická osoba, v některých případech je zaměstnavatelem stát. Zaměstnavatel je nově v ZPr definován následovně:

*„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“<sup>43</sup>*

---

<sup>43</sup> § 7 ZPr.



Změnový zákon zrušil ustanovení § 10 Zpr o způsobilosti fyzické osoby být zaměstnavatelem, které vyžadovalo dosažení 18 let věku, a tuto věc napříště řeší ustanovení § 33 o. z. , a to zcela odlišným způsobem.<sup>44</sup>

Postavení právnické osoby vymezuje o. z. ve svém ustanovení § 20 odst. 1 jako „organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná.“

Právnickou osobou tak mohou být útvary různého druhu, které mohou mít svůj základ v různých právních předpisech, a to ať práva soukromého nebo práva veřejného. Nicméně všechny právnické osoby mají určité společné charakteristické znaky. K těmto znakům pak náleží jejich právní osobnost, nebo-li subjektivita, způsobilost k právním jednáním, majetková autonomie, organizační uspořádání či účel právnické osoby.<sup>45</sup> Nejpočetnější zastoupení na trhu práce mají právnické osoby v podobě soukromoprávních korporací, především obchodních společností (korporací), které jsou upraveny zákonem č. 90/2012 Sb., obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů.

Jak bylo již výše uvedeno, účastníkem pracovněprávních vztahů může být i stát. Ten prostřednictvím příslušné organizační složky zaměstnává zaměstnance.<sup>46</sup>

### 2.1.3 Zaměstnanec

„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“<sup>47</sup> Změnový zákon vypustil z ustanovení § 6 ZPr pravidlo, že fyzická osoba je způsobilá vlastními úkony v pracovněprávních vztazích nabývat práva a brát na sebe povinnosti zásadně dosažením věku 15 let a dále pravidlo, že zaměstnavatel s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Nově je tedy tato úprava

---

<sup>44</sup> Ustanovení § 33 o. z. zní:

„(1) Udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu.

(2) Přivolení soudu nahrazuje podmínku určitého věku, je-li stanovena pro výkon určité výdělečné činnosti jiným právním předpisem.

(3) Souhlas může zákonný zástupce odvolat jen s přivolením soudu.“

<sup>45</sup> Více Dvořák, J., Švestka J., Zuklínová, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 263 an.

<sup>46</sup> § 9 ZPr.

<sup>47</sup> § 6 ZPr.

obsažena v ustanovení § 35 odst. 1 o. z.<sup>48</sup> Dle tohoto ustanovení se nezletilý, který dovršil věku 15 let a ukončil povinnou školní docházku, může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. O. z. tímto jiným právním předpisem myslí ZPr. Podmínky dovršení 15 let a ukončení povinné školní docházky musí být splněny zároveň. Tato změněná úprava je zajisté úpravou logičtější oproti minulé. Dle mého názoru ovšem i nadále bude zaměstnavatel oprávněn s touto osobou uzavřít pracovní smlouvu či některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, když půjde o smlouvu s odloženým nástupem nebo o smlouvu o smlouvě budoucí podle ustanovení § 1785 o. z., pro personální vztahy tzv. příslib zaměstnání. „Vzniku pracovní smlouvy může tedy předcházet shodný projev vůle účastníků pracovněprávního vztahu smlouvu uzavřít, kdy se jedna ze smluvních stran zavazuje, že po vyzvání v sjednané lhůtě (jinak do jednoho roku) uzavře budoucí smlouvu.“<sup>49</sup>

Výjimku tvoří práce dětí mladších 15 let, které vykonávají pouze uměleckou, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost, jestliže je tato činnost přiměřená jejich věku, není nebezpečná a nebrání jejich vzdělání nebo docházce do školy. Tuto činnost lze vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost s časovým omezením. O povolení je příslušná rozhodovat krajská pobočka Úřadu práce. Povolení se vydává na základě písemné žádosti podané zákonným zástupcem dítěte nebo jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte.<sup>50</sup>

Specifickým okruhem zaměstnanců jsou pak vedoucí zaměstnanci, jimiž ZPr rozumí všechny zaměstnance, „kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.“<sup>51</sup> Předmětné vymezení vedoucího zaměstnance je rozhodné zejména pro možnost sjednání delší zkušební doby (§ 35 ZPr), sjednání mzdy, včetně práce přesčas (§ 114 ZPr) a pro výši náhrady škody při společné odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování (§ 260 ZPr).

<sup>48</sup> Srov. s poznámkou pod čarou č. 22.

<sup>49</sup> Jouza, L. *Jak NOZ ovlivní vznik pracovního poměru?* Právní rádce. 2013, č. 12, s. 58.

<sup>50</sup> § 121 an. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>51</sup> § 11 ZPr.

## 2.2 Předmět individuálních pracovněprávních vztahů

Předmět individuálních pracovněprávních vztahů je výkon závislé práce. Koncepční novela Zpr nejenže přinesla novou úpravu definice závislé práce ale i zároveň jednoznačně oddělila její znaky od jejích důsledků. Definiční znaky závislé práce jsou obsaženy v ustanovení § 2 odst. 1, podle kterého je závislá práce *„vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“* Pro vyhodnocení, zda se jedná či nejedná o závislou práci, svou roli hrají i důsledky závislé práce, když ustanovení § 2 odst. 2 stanoví, že *„závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“*

Pokud budou všechny výše uvedené podmínky kumulativně splněny, uplatní se další pravidlo ZPr, kdy je stanoveno, že *„závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.“*<sup>52</sup>

Tato úprava definice závislé práce pak jde ruku v ruce s novelou zákona o zaměstnanosti provedenou zákonem č. 367/2011 Sb. rovněž s účinností od 1. 1. 2012. Novela změnila vymezení nelegální práce v ustanovení § 5 písm. e) bodu 1 zákona o zaměstnanosti, a to tak že nelegální práci bude výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Zákon zde odkazuje v poznámce pod čarou na ustanovení § 2 a 3 ZPr. Tímto tak dochází k propojení vymezení závislé a nelegální práce. K pojmu závislé práce, popř. výkonu nelegální práce bude pojednáno dále v kapitole 3.1.2.

Uzavřením pracovní smlouvy nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se zaměstnanec ocitá v určitém podřízeném vztahu vůči zaměstnavateli. Zaměstnavatel zaměstnanci ukládá úkoly, řídí jeho práci a ovlivňuje výkon, čímž on sám dosahuje svých cílů. Zaměstnavatel tak nařizuje zaměstnanci místo výkonu práce, pracovní dobu, druh práce a jiné obdobné důležité pokyny. Zaměstnanec je začleněn do pracovního kolektivu a s ostatními tvoří určitou strukturu, určitý hierarchický systém. Některý zaměstnanec je tak nadřazen ostatním zaměstnancům a i on se smí dovoleným způsobem podílet na zájmech a společném cíli se zaměstnavatelem.

---

<sup>52</sup> § 3 ZPr.

Předmětem obligačních vztahů je tedy plnění. Toto plnění je možné třídit dle různých kritérií. Dle druhu rozeznáváme plnění peněžní a nepeněžní, dle způsobu pak plnění jednorázové, opakující se, trvající, částečné či ve splátkách. Předmět plnění je určen specificky, genericky nebo alternativně.

Předmět pracovněprávního vztahu je důležitým kritériem při členění těchto vztahů na jednotlivé druhy.

### **2.3 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů**

Obsahem individuálních pracovněprávních vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti jejich subjektů. Jelikož většina individuálních pracovněprávních vztahů má povahu vztahů závazkových, platí i pro pracovněprávní vztahy definice závazkového vztahu, tak jak je uvedena v ustanovení § 488 o. z., podle kterého má „ze závazku věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit.“ Práva a povinnosti jsou dvojí povahy. Na jedné straně se ocitají objektivním právem stanovená pravidla, na druhé straně půjde o vzájemná práva a povinnosti, jež jsou předmětem dohody obou subjektů vstupujících do pracovněprávního vztahu. Pravidla stanovená objektivním právem jsou závazná pro obě strany a vyplývají již ze samotné povahy právního vztahu. Účastníci pracovněprávního vztahu nesmí jakkoliv tato pravidla omezit nebo vzájemnou dohodou vyloučit.

Pracovněprávní vztahy jsou různě komplikované, od toho se odvíjí i počet práv a povinností z nich plynoucích. Jednoduché pracovněprávní vztahy tak mohou obsahovat dvojici práv a povinností jen jednu, některé složitější, k nimž řadíme např. pracovní poměr, pak obsahují těchto dvojic více.

### **2.4 Základní zásady pracovněprávních vztahů**

Základní zásady pracovněprávních vztahů byly do 31. 12. 2011 uvedeny v zákoníku práce v ustanovení § 13 až 15. Koncepční novela zákoníku práce reagovala na požadavky odborníků, aby doposud nesourodá a nevyvážená skupina základních zásad dostala vhodnější formulaci a posílila jejich interpretační hodnotu, když základní zásady pracovněprávních vztahů vtělila do ustanovení § 1a ZPr. Novela zákoníku práce provedená na základě změnového zákona, ponechala výčet těchto základních zásad beze

změny a pouze upravila formulaci návětí.<sup>53</sup> Do tohoto ustanovení byl ovšem doplněn nový odstavec 2, který stanoví, že „*zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.*“

Veřejný pořádek je nový pojem, který o. z. zavedl.<sup>54</sup> Jeho zavedení má zásadní význam pro možnost odchýlení se od zákona a pro posouzení neplatnosti právního jednání, tedy zda půjde o jednání absolutně nebo relativně neplatné. Veřejný pořádek tedy vyjadřují tři z pěti základních zásad uvedených v ustanovení § 1a odst. 1 ZPr, nicméně výčet nelze považovat za taxativní.<sup>55</sup>

I přes zrušená ustanovení nalézáme v novém znění zákoníku práce na různých místech dřívější základní zásady pracovněprávních vztahů, které by naopak pro svůj význam a důležitost zasloužily umístění společně s ostatními základními zásadami v počátečních ustanoveních.

Za základní zásady je nadále nutné považovat i zásady občanského práva, jež jsou odrazem subsidiární působnosti občanského zákoníku. K základním zásadám pracovněprávních vztahů řadíme základní zásady soukromého práva, těmito zásadami jsou např. zásada autonomie vůle osob soukromého práva, rovné postavení osob soukromého práva, zákaz nikoho nepoškodit, závaznost slibu a uzavřené smlouvy, poctivosti, dobré víry, ochrana slabší strany či soukromá práva patří bdělým.<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> Ustanovení § 1a odst. 1 ZPr zní: „*Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména*

*a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*

*b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*

*c) spravedlivé odměňování zaměstnance,*

*d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*

*e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*“

<sup>54</sup> Viz ustanovení § 1 odst. 2 a § 588 o. z.

<sup>55</sup> Veřejný pořádek může být též vyjadřován normami, týkající se fiskálního zájmu státu. Jako příklad je možné uvést poskytování části mzdy v podobě příspěvku na životní pojištění z důvodu, že z něj zaměstnavatel neodvádí daň ze závislé činnosti a pojistné na sociální a zdravotní pojištění. (Více Bezouška, P., Piechowiczová, L. *Nový občanský zákoník nejdůležitější změny*. Olomouc: ANAG, 2013, s. 13.

<sup>56</sup> Více Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 85 an.; dále Dvořák, J. Švestka, J., Zuklínová M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 47 an.

### **3 Základní pracovněprávní vztahy - pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Jak již bylo uvedeno výše, individuální pracovní vztahy můžeme dělit na základní pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy související se základními, přičemž určitou skupinu, jakousi množinu obou skupin, tvoří další právní vztahy účasti na práci.

Základní pracovněprávní vztahy dle ustanovení § 3 ZPr v užším slova smyslu jsou tvořeny pracovními poměry a pracovními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V širším slova smyslu lze do skupiny základních pracovněprávních vztahů řadit i jiné vztahy, kdy dochází k výkonu závislé práce, např. služební poměry.

#### **3.1 Pracovní poměr**

##### **3.1.1 Obecně**

Pracovní poměr je jedním ze základních a zároveň nejčastějších pracovněprávních vztahů. Pracovní poměr se řídí převážně pracovněprávními předpisy. Vedle těchto pracovněprávních předpisů lze na pracovní poměr užít i jiné předpisy.<sup>57</sup> Okamžikem vzniku pracovního poměru ztrácí vztah mezi budoucím zaměstnavatelem a budoucím zaměstnancem rovné postavení a nastupuje vztah nový, vztah nadřízenosti a podřízenosti.

Pracovní poměr je závazkovým, úplatným vztahem založeným na smluvním základě. Závazkový vztah znamená závaznost obou subjektů pracovního poměru k plnění závazku. Zaměstnanec je povinen vykonávat práci, ke které se zavázal smlouvou. Zaměstnavatel je povinen za vykonanou práci, z jejíhož konání má užitek, zaměstnanci zaplatit mzdu a je nadán právem disponovat se zaměstnancem pro práci, která byla předmětem dohody.<sup>58</sup>

Zaměstnanci, který se ocitá ve slabším postavení, zaručuje zákoník práce nejvyšší míru ochrany a garantuje mu základní standardy pracovních podmínek.

---

<sup>57</sup> Bělina, M. hovoří o *smíšených pracovněprávních vztazích*, kde se jejich vznik, změna, zánik či obsah řídí příslušnými ustanoveními jiných právních předpisů, než jsou pracovněprávní.

<sup>58</sup> Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2004, str. 222.

### 3.1.2 Prvky pracovního poměru

*Subjekty pracovního poměru* jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnavatelem může být osoba fyzická i právnická, zaměstnancem pouze osoba fyzická. O těchto účastnících bylo pojednáno výše (srov. kapitolu 2.1.).

*Objektem, také předmětem, pracovního poměru* je výkon závislé práce. Závislá práce je rozhodujícím kritériem pro určení, zda se bude jednat o výkon práce v pracovním poměru či jinou výdělečnou činnost. Zaměstnanec práci vykonává pro zaměstnavatele a přísluší mu za něj předem sjednaná odměna. Zaměstnancem vykonávaná práce je odvislá od pokynů zaměstnavatele. Vázanost pokyny, jako jeden ze znaků závislé práce, vzniká uzavřením pracovní smlouvy. V tomto okamžiku je zaměstnanec zavázán k výkonu sjednané práce. Tím se zaměstnanec ocitá v určité podřízenosti vůči zaměstnavateli. Vztah podřízenosti je založen zavázáním se k práci jako takové, zaměstnanec se tedy nezavazuje ke splnění určitého výsledku z vykonávané práce. Druhým hlavním znakem závislé práce je začlenění zaměstnance do organizační struktury zaměstnavatele.<sup>59</sup> Zaměstnanci společně směřují k naplnění hospodářského cíle, využívají k práci technického zařízení, nástrojů a vybavení, jež je majetkem zaměstnavatele.<sup>60</sup> Legální definici závislé práce poskytuje znění ustanovení § 2 ZPr, které za závislou práci považuje práci, (1) „*kteřá je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ (2) „*Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“ Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu s kumulativním splněním výše uvedených znaků.

Jak bylo uvedeno v kapitole 2.2, s koncepční novelou zákoníku práce a s novou definicí závislé práce bylo do textu zákona o zaměstnanosti včleněno nové ustanovení § 5, které vymezuje nelegální práci a zpřísňuje postihy za její využívání. Zákon o

<sup>59</sup> Proti tomu je Spolkový pracovní soud, který začlenění do zaměstnavatelovy organizační struktury vidí jako projev vázanosti pokyny. Viz rozsudek BAG ze dne 20. 7. 1994, sp. Zn. 5 AZR 627/93, odst. 35 nebo rozsudek BAG ze dne 7. 2. 2007, sp. Zn. 5 AZR 270/06, odst. 35.

<sup>60</sup> K pojmu „závislé práce“ více Bezouška, P. *Závislá práce*. Právní rozhledy, 2008, č. 16, s. 579-583. Srov. Matejka, J., Štefko, M. *Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu, stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti*. Právník, 2012, č. 8., s. 872-891.

zaměstnanosti za nelegální práci považuje výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, výkon práce fyzickou osobou – cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou vydanou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo v rozporu s modrou kartou, výkon práce fyzickou osobou – cizincem bez platného povolení k pobytu na území České republiky.<sup>61</sup> Nelegální prací je od 1. 1. 2012 nejen práce „na černo“, ale i tzv. „švarcsystém“.<sup>62</sup> Velice zajímavým rozhodnutím v oblasti posuzování nelegální práce, popř. znaků závislé práce, je rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č.j. 6 Ads 46/2013-35. Nejvyšší správní soud se v popisovaném rozhodnutí zabýval samotnou podstatou definice závislé práce, jakožto jednoho ze stěžejních pojmů pracovního práva, přičemž zde současně učinil podrobný rozbor jednotlivých znaků, jež pro závislou práci plynou z pracovněprávních předpisů. Nejvyšší správní soud uzavřel, že *„společným rysem všech znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006 je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce [§ 5 písm. e) bodu 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti] obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků – zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu. Odměna sice nepředstavuje samostatný definiční znak závislé, resp. nelegální práce, avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.“*

*Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti jeho účastníků, které jsou obsaženy v pracovním závazku a jsou tak nedílnou součástí každého pracovního poměru. Pracovní závazek, který je základem obsahu pracovního poměru, představují povinnosti zaměstnance a povinnosti zaměstnavatele.*

<sup>61</sup> § 5 písm. e) bod 1 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>62</sup> Více k nelegální práci a „švarcsystému“ Smejkal, L. *Výkon závislé práce v souvislosti s dočasným přidělováním zaměstnanců*. Právní rozhledy, 2008, č. 1, s. 16-19. Vysokajová, M. *Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012- II. Část*. Právní fórum, 2012, č. 4, s. 144-148.



K významným povinnostem zaměstnance řadíme ty povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru. Patří sem povinnosti, které se realizují v pracovní době, ale i ty, které trvají po skončení pracovní doby, některé povinnosti má zaměstnanec i po skončení pracovního poměru. Základní povinnosti jsou stanoveny v zákoníku práce. Zákoník práce tak v demonstrativním výčtu ustanovení § 301 pojednává o povinnosti *„pracovat řádně podle svých sil, znalostí, a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci; využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly; dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané a dodržovat ostatní předpisy vztahující se k této práci, pokud s nimi byli řádně seznámeni; řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.“*

Tyto povinnosti jsou nadále v zákoníku práce rozvedeny v dalších jeho ustanoveních. Ustanovení § 230 ZPr ukládá povinnost prohlubování dosažené kvalifikace k výkonu práce, § 302 ZPr ukládá další povinnosti vedoucím zaměstnancům. Za vedoucí zaměstnance se považují zaměstnanci, kteří v rámci plnění svých pracovních úkolů ukládají podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, jejich práci kontrolují a řídí a ukládají jim k tomu závazné pokyny,<sup>63</sup> přičemž se jedná o obecné vymezení řídicích povinností vedoucích zaměstnanců a konkretizaci těchto povinností by měl obsahovat vnitřní předpis zaměstnavatele (organizační řád, pracovní řád).

Další výčet zaměstnancových povinností poskytuje § 106 ZPr, a to z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci společně s informacemi o rizicích jejich práce a o opatřeních na ochranu před nimi. Uvedený výklad doplňuje a rozšiřuje ustanovení § 303 ZPr, které stanoví další specifické povinnosti a obecně uznávané normy chování taxativně vymezených zaměstnanců státu a samosprávného celku, kteří z důvodu veřejného zájmu mají vedle svých obecných povinností zaměstnanců, resp. vedoucích zaměstnanců (viz § 300 až 302 ZPr) kogentně uloženy další povinnosti, které mají sloužit k řádnému a nestrannému výkonu státní správy a samosprávy. Ustanovení je

---

<sup>63</sup> § 11 ZPr.

aplikovatelné pouze tehdy, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak, nebo pokud tak zvláštní zákon stanoví.<sup>64</sup>

K základním lidským právům zaručeným Listinou patří i právo na podnikání a provozování jiné hospodářské činnosti s tím, že podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností může stanovit pouze zákon.<sup>65</sup> Tato omezující úprava je realizována v ustanovení § 304 ZPr a řadí mezi další povinnosti zaměstnance i ty, jež jsou spojené s výkonem jiné výdělečné činnosti. Zde je nezbytné poukázat na předmět výdělečné činnosti. Pokud by se výdělečná činnost obsahově shodovala s výdělečnou činností zaměstnavatele, je nezbytný k tomuto výkonu jeho souhlas. Naopak pokud je výdělečná činnost svým obsahem odlišná, toto povolení není k jejímu výkonu zapotřebí. Odlišná pravidla platí pro zaměstnance orgánů uvedených v ustanovení § 303 ZPr.

Novela zákoníku práce provedená na základě změnového zákona vložila do jeho ustanovení § 23 odst. 1 formulaci, že k ujednáním v kolektivní smlouvě, která mimo jiné ukládají zaměstnancům povinnosti, se nepřihlíží.<sup>66</sup> Smyslem tohoto ustanovení je to, že zaměstnancům nesmějí být ukládány povinnosti, které by nebyly konkretizovány zákonem. Tato úprava vychází ze samotné Listiny, jelikož ta ve svém čl. 4 odst. 1 stanoví, že povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod (podobně i čl. 2 odst. 4 Ústavy ČR). Někteří odborníci z oblasti pracovního práva, pak vložení tohoto ustanovení shledávají jako zbytečné s odkazem na úpravu v Listině a Ústavě ČR.<sup>67</sup> Zaměstnancům tak nesmějí být v žádném případě uloženy povinnosti, jež nemají alespoň rámcovou oporu v zákoně, a to ani prostřednictvím pracovních řádů. Pokud by k úpravě povinností přesto došlo, bylo by nutné postupovat podle pravidla uvedeného v ustanovení § 4a odst. 2 ZPr, podle kterého k úpravě povinností zaměstnance smí dojít jen smlouvou mezi ním a zaměstnavatelem, což zajisté mezi zákazy uvedenými v ustanovení § 23 odst. 1 a § 305 odst. 1 ZPr vnáší jistou nejasnost.<sup>68</sup>

---

<sup>64</sup> Více Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 205 an.

<sup>65</sup> Čl. 26 Listiny.

<sup>66</sup> Obdobně též ustanovení § 305 odst. 1 ZPr.

<sup>67</sup> Např. Šubrt, B. *Co přináší novela zákoníku práce od 1. 1. 2014*. Práce a mzda. 2013, č. 12, s. 19.

<sup>68</sup> Tamtéž s. 19.

Zaměstnavatelské povinnosti lze pojmut z hlediska vztahu ke všem zaměstnancům či vztahu k jednotlivým zaměstnancům.<sup>69</sup> Do první skupiny bychom zařadili následující povinnosti zaměstnavatele: zajištění rovného zacházení se zaměstnanci a dodržování zákazu jakékoliv diskriminace zaměstnanců;<sup>70</sup> ochrany osobních práv zaměstnanců, kdy „zaměstnavatel nesmí bez vážného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze své činnosti narušovat soukromí zaměstnance na pracovišti a ve společných prostorách tím, že ho podrobuje otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo listovních zásilek adresovaných zaměstnanci“<sup>71</sup> a povinnosti zaměstnavatele k zástupcům zaměstnanců, zvláště pak právo zaměstnanců na informace a projednání.

### 3.1.3 Druhy pracovních poměrů

České právo rozeznává podle různých kritérií několik druhů pracovních poměrů. Těmito kritérii mohou být doba trvání pracovního poměru, vznik pracovního poměru,

<sup>69</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 193.

<sup>70</sup> Zákoník práce neuvádí jednání, které lze považovat za diskriminační, nýbrž odkazuje na zvláštní předpis, kterým je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). „Po více než šestiletém prodlení České republiky s provedením antidiskriminačních směrnic Evropské unie byl dne 23. 4. 2009 schválen návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Platností nabyl dne 29. 6. 2009 a účinným se stal dne 1. 9. 2009, vyjma své druhé části, která se stala účinnou dne 1. 12. 2009.“

Tato dlouho očekávaná právní norma konkretizuje zásadu rovného zacházení v různých oblastech. Můžeme ji tedy spatřit v přístupu k zaměstnání, v členství v profesních komorách a odborových organizacích, v sociálním zabezpečení, v přístupu ke zdravotní péči a ke vzdělání atd.

Zakázána je diskriminace z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, včetně těhotenství či mateřství, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

V zákoně jsou vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, vč. sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací.

Zákon umožňuje jedinci, který byl takto na svých právech dotčen, aby využil nápravy soudní cestou upuštěním od diskriminace, odstraněním diskriminačních zásahů a poskytnutím přiměřeného zadostiučinění, zároveň může požadovat i náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Důležité ustanovení je i institut důkazního břemene, které je na straně žalovaného. Mimo to zaměstnavatelé musí prokázat, že k diskriminačnímu jednání v souvislosti s výkonem práce nedošlo.

Zákonná úprava diskriminace a rovného zacházení byla nezbytností i přes její existující úpravu v Listině základních práv a svobod a mezinárodních smluv, nicméně přesto snese kritiku, jelikož je z velké části kopií všech právních předpisů upravujících tuto materii.“ Benešová, E. *Postavení romské menšiny v ČR*. Plzeň, 2011.

<sup>71</sup> Příkladem může být vstupní pracovní pohovor, při kterém zaměstnavatel zjišťuje pokládáním různých otázek potenciálnímu zaměstnanci různé informace o jeho osobě. Z výše uvedeného bychom mohli rozdělit okruh otázek do dvou kategorií, a to na otázky přípustné a nepřípustné. Zaměstnavatel tak v žádném případě nesmí poptávat informace týkající se těhotenství, rodinných a majetkových poměrů, sexuální orientace apod. Výjimku by představovala situace, kdy tyto informace je nezbytné znát pro povahu práce, jež by daný uchazeč vykonával.

místo, kde se práce vykonává či to, zda vykonáváme jeden či více souběžných pracovních poměrů. Prof. Bělina ve své učebnici používá následující kritéria: dobu trvání pracovního poměru, souběh zákonných úprav, charakter zaměstnavatele, způsob vzniku, místo výkonu práce a rozsah pracovní doby. Jednotlivé způsoby rozdělení doplňují charakteristiku pracovních poměrů.

### ***3.1.3.1 Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou a neurčitou***

Volba délky trvání pracovního poměru je ponechána na zaměstnavateli. Tomu se tak dostává možnost sjednat se zaměstnancem pracovní poměr na dobu neurčitou, či na předem stanovený časový úsek. Pokud není v pracovní smlouvě stanoveno jinak, je pracovní poměr sjednán vždy na dobu neurčitou (§ 39 odst. 1 ZPr). Doba neurčitá je pro zaměstnance jistota lákavější nežli doba určitá. Zaměstnanec má jistotu trvalé práce, výhody pracovního poměru na dobu neurčitou, jež spočívají v počtu týdnů dovolené, odstupného, nemocenských dávek apod.

Zde je důležité připomenout vývoj změn v právní úpravě při uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Razantní změnu přinesla koncepční novela zákoníku práce, kterou bylo vystřídáno pravidlo „dva roky a dost“ za pravidlo „třikrát a dost“ a byly zrušeny nejpoužívanější výjimky, a to zástupy za zaměstnance nemocného nebo čerpajícího mateřskou a rodičovskou dovolenou, stejně jako vazba na vážné provozní důvody nebo zvláštní povahu práce. Vláda změnu koncepce dosavadního pojetí pracovního poměru na dobu určitou vysvětlila ve svém programovém prohlášení jako snahu docílit pružnějšího trhu práce. Toho chtěla dosáhnout uvolněním podmínek pro uzavírání pracovních smluv na dobu určitou. Od 1. 1. 2012 byla v ustanovení § 39 odst. 2 ZPr prodloužena doba, na kterou lze uzavřít pracovní poměr, a to na tři roky s tím, že tato doba může být opakována pouze dvakrát. Pro zaměstnavatele tento mantinel, tedy zaměstnávání zaměstnance maximálně po dobu devíti let, znamenal určité znevýhodnění oproti právní úpravě účinné do 31. 12. 2011. Doba určitá znamenala a i dále znamená pro zaměstnavatele výhody v podobě jistoty skončení pracovního poměru, kdy po uplynutí předem sjednané doby pracovní vztah skončil bez ohledu na sociální či jiné postavení zaměstnance. Podle podoby doby určité účinné od 1. 1. 2012 bylo možné znovu mezi týmiž smluvními stranami sjednat dobu určitou až po uplynutí tří let od maximální doby či druhého opakování pracovního poměru na dobu určitou.

Před touto novelou zákoníku práce postačila šestiměsíční přestávka od skončení předchozího pracovního poměru.

Uvedená pravidla však znamenala úskalí pro ty zaměstnance, jež pracují pouze v určitém časovém období. Se zaměstnancem, který vykonává sezónní práce, mohl dle této právní úpravy zaměstnavatel uzavřít pracovní poměr na dobu určitou pouze třikrát, poté by musel na tři roky přerušit spolupráci. Nejen sezónní práce, nýbrž i zástup za mateřskou a následně rodičovskou dovolenou přivedl zaměstnavatele do řešení svízelných situací. Zaměstnanec může ze zákona do tří let věku dítěte žádat opakovaně zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou. Může tak nastat situace, kdy zaměstnanec nastoupí do práce, ale z nějakých důvodů bude nucen znovu své pracovní místo opustit. Problém tak nastává u zastupujícího zaměstnance, se kterým by pro opakovaný nástup na rodičovskou dovolenou byl již potřetí uzavřen pracovní poměr na dobu určitou.<sup>72</sup> Zaměstnavatel musel mít na zřeteli i okolnost, kdy zaměstnankyně odcházející na mateřskou dovolenou, přičemž součet mateřské a rodičovské dovolené ve své maximální výši překročí zákonem stanovenou hranici tří let, neumožňuje uzavřít se zastupujícím zaměstnancem předem pracovní poměr na dobu určitou přesahující tři roky. Pokud by se jednalo o zaměstnance, který by se zaměstnavatelem uzavíral již třetí smlouvu na dobu určitou, vyvstal by problém při řešení situace uvolněného pracovního místa na velmi krátký časový úsek. Tento fiktivní příklad je blízký oblasti školství, kde je typické uzavírat pracovní poměry na dobu určitou v délce školního roku.

Pravidlo „třikrát a dost“ se tedy dle právní úpravy zákoníku práce účinné od 1. 1. 2012 mělo uplatnit vždy. Předchozí právní úprava (účinná do 31. 12. 2011) připouštěla výjimky<sup>73</sup>, kdy bylo možné odchylně upravit vznik pracovního poměru na dobu určitou. Těmito výjimkami bylo sjednání pracovního poměru na dobu určitou na základě jiného právního předpisu, uzavření pracovního poměru na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance a vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele či důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Uveďme si příklad souběhu pracovního

---

<sup>72</sup> Více Vysokajová, M. *Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – I. Část*. Právní fórum, 2012, č. 3., s. 106-108.

<sup>73</sup> Předešlá úprava pracovního poměru na dobu určitou byla provedena na základě transformace směrnice Rady 1999/70/EHS, která se týkala Rámcové dohody uzavřené mezi organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou, když pracovní poměr na dobu určitou bylo možné sjednat či prodloužovat na dobu nejvýše dvou let. Pokud od skončení pracovního poměru uplynula doba delší než šest měsíců, mohli účastníci uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou znovu.

oměru a starobního důchodu. Do konce roku 2009 se dostávalo přednosti právní úpravě doby určité v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, oproti právní úpravě zákoníku práce. V jeho ustanovení § 37 odst. 5 bylo se zaměstnancem pobírajícím starobní důchod nutno uzavřít pracovní poměr jen na dobu určitou, a to maximálně na dobu jednoho roku.

Aktuální se stala i otázka týkající se pracovních poměrů na dobu určitou uzavřenou před účinností této novely zákoníku práce. Odpověď podává jedno z přechodných ustanovení zákoníku práce obsažených v čl. II bodu 1 zákona č. 365/2011 Sb., které říká, že právní úkony učiněné „*přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastanou až po dni nabytí účinnosti tohoto zákona.*“ Jinými slovy, pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou se zastupujícím zaměstnancem přesahující tři roky platí i za účinnosti nového zákoníku práce a pravidlo „tři a dost“ se neuplatní. Naopak žádné z přechodných ustanovení nezodpoví otázku počtu pracovních smluv. Musí být tak do pravidla trojího opakování započítány i pracovní smlouvy vzniklé před 1. lednem 2012? Pomocí výkladu per analogiam a zásady zákazu retroaktivity vyplývá, že k předchozímu počtu opakování pracovních poměrů se přihlížet též nebude. Naproti tomu opačný názor zastává mnoho advokátů, kteří naopak z tohoto znění zákoníku práce dovozují, že pro účely řetězení pracovních poměrů po 1. 1. 2012 je třeba zohlednit i ta prodloužení pracovních poměrů, ke kterým došlo ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou do 31. 12. 2011. Argument zákaz retroaktivity nepřijímají, jelikož podle nich k žádné retroaktivitě nedochází.<sup>74</sup>

Právní úprava doby určité ve znění účinném od 1. 1. 2012, především zrušení všech výjimek, se ukázala jako těžkopádná a pro praxi nevyhovující. Netrvalo dlouho a s účinností od 1. 8. 2013 se do zákoníku práce opět vrátila možnost výjimek v případě vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, avšak pravidlo, že omezení trvání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou se netýká případů, kdy dochází k pracovním poměrům na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně

---

<sup>74</sup> Michna, L., Michna, O. *Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou sjednaných do 31. 12. 2011 a přetrvávajících po 1. 1. 2012 a právní rizika s tím spojená*. Právní rozhledy, 2012, č. 8, s. 287 a 288.

nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance, navráceno nebylo.<sup>75</sup>

Zda nenavrácení této výjimky klasifikovat jako chybu této novely či nikoliv se stala otázkou pro širokou odbornou veřejnost. Tak např. dle názoru JUDr. Kahleho<sup>76</sup> lze případy, „*kdy je potřeba zaměstnat zaměstnance pouze na dobu určitou za dočasně chybějícího zaměstnance či spíše zaměstnankyně (neboť nejčastěji se jedná o zástup za ženy na mateřské a rodičovské dovolené), s úspěchem zahrnout pod důvody spočívající ve zvláštní povaze práce*“. Nezařazení této výjimky, tak chybou je, avšak nikoliv chybou fatální.

Doba určená v pracovním poměru může být stanovena přímým časovým obdobím, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohrazených objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.<sup>77</sup> Není-li tato doba přesně určena, či z ní není možno rozpoznat, kdy pracovní poměr na dobu určitou končí, musí být vymezena jiným způsobem, který by nepřipustil pochybnosti o tom, kdy uplyne její konec.<sup>78</sup> Ujednání, které stanoví dobu určitou závislou na splnění či nastolení určité události z vůle jen jednoho účastníka, je nutné považovat za neplatné. Pracovní poměr by bylo nutné považovat za pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>79</sup>

Byl-li pracovní poměr uzavřen v rozporu s ustanovením § 39 odst. 2 ZPr, může zaměstnanec před uplynutím sjednané doby oznámit písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Pak platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, i když v původní pracovní smlouvě je uvedena doba určitá. Případný spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řeší příslušný soud za okolností, že návrh na určení byl uplatněn nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr na dobu určitou skončit. Po uplynutí dvouměsíční prekluzivní lhůty právo podat určovací žalobu zaniká.

---

<sup>75</sup> Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2013 Sb.

<sup>76</sup> Kahle, B. *Pracovní poměry na dobu určitou – výjimky*. Práce a mzda. 2014, č. 1.

<sup>77</sup> Rozsudek NS 21 Cdo 1990/2000, R 41/2002.

<sup>78</sup> Rozsudek NS 21 Cdo 512/2001, SRNS, svazek č. 15, str. 121.

<sup>79</sup> Rozsudek NS ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002, R 19/2004.

Pracovní poměr na dobu určitou lze založit též jmenováním. Právě jmenování připouští použití zvláštní právní úpravy před obecnými pravidly zákoníku práce, které předpokládá jeho ustanovení § 39 odst. 3. Zvláštní úpravu tak obsahuje např. zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, který ve svém ustanovení § 166 odst. 2 nařizuje, že „ředitele školy a školského zařízení zřizovaného územními samosprávnými celky a ministerstvem lze jmenovat výlučně jen na dobu určitou, a to na šest let.“

Pracovní poměr na dobu určitou skončí uplynutím sjednané doby, provedením prací, na jejichž výkon byl sjednán, nebo i jiným způsobem, který je typický pro skončení pracovního poměru na dobu neurčitou.

Specifická úprava zůstala i nadále zachována u cizinců, kteří mají na území ČR povoleno pracovat. Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je toto povolení vydáváno nejvýše na dobu dvou let. Zvláštní úprava platí i pro agenturní zaměstnávání, kdy agentura práce může opakovaně se svými zaměstnanci uzavírat pracovní poměr na dobu určitou.<sup>80</sup>

### **3.1.3.2 Pracovní poměr podle místa výkonu práce**

Dalším způsobem rozlišení pracovních poměrů je místo výkonu práce. Pracovní poměr tak dostává dvojí možnou podobu. První možností je práce vykonávána na pracovišti zaměstnavatele. Druhá možnost představuje výkon práce mimo toto pracoviště. Nutno poznamenat, že místo výkonu práce je obligatorní náležitostí pracovní smlouvy. Ač se na první pohled může zdát, že místo či místa výkonu práce nejsou fakticky ani právně komplikovanou náležitostí pracovní smlouvy, ustálená judikaturní činnost podává zcela odlišný postoj. O problematice místa výkonu práce jako náležitosti pracovní smlouvy bude pojednáno v kapitole 4.2.3. Cílem této části je zachytit postavení zaměstnanců na základě ustanovení § 317 ZPr. Zákoník práce vymezuje postavení zaměstnanců vykonávajících práci mimo běžné pracoviště zaměstnance tak, že zaměstnanci podle dohodnutých podmínek vykonávají sjednanou práci v samostatně rozvržené pracovní době. Ustanovení zákoníku práce týkající se rozvržení pracovní doby, prostožů a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy se však na pracovněprávní vztah vztahovat nebude. Z pohledu

---

<sup>80</sup> Více k problematice pracovního poměru na dobu určitou také Prokeš, M. *Velká novela zákoníku práce a pracovní poměry na dobu určitou*. Právní rozhledy, 2012, č. 4, s. 132-137.



zaměstnavatele je tak snížena kontrola zaměstnance při plnění pracovních úkolů. Kontrola splnění pracovních povinností zaměstnance je minimalizována do podoby splnění určitého rozsahu práce v určité kvalitě za určený časový úsek. To, jak si takovýto zaměstnanec v průběhu stanovené doby počíná a jak si rozvrhne pracovní dobu a tempo, je pouze jeho rozhodnutím. Zaměstnavatel žádným způsobem nezasahuje zaměstnanci do zvoleného postupu.

Zákoník práce dále nepřiznává zaměstnancům při osobních překážkách v práci náhradu mzdy nebo platu, nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu v důsledku pracovní neschopnosti či karantény. Prováděcí právní předpis, kterým pro tento případ je nařízení vlády č. 590/2006 Sb., však může stanovit výjimky. V našem případě půjde o náhradu mzdy nebo platu v případech svatby, úmrtí a přestěhování.

### **3.1.3.3 Pracovní poměr a rozsah pracovní doby**

Kritérium rozsahu pracovní doby dělí pracovní poměry na poměry se stanovenou týdenní pracovní dobou nebo poměry s kratší pracovní dobou. Tato nová úprava, která byla do zákoníku práce zapracována od 1. 1. 2007, nahradila předešlé členění pracovních poměrů na pracovní poměr hlavní a vedlejší nebo na pracovní poměry souběžné.<sup>81</sup> Rozlišování pracovních poměrů na pracovní poměr hlavní a vedlejší nenalézalo žádnou oporu v právu EU a stavělo zaměstnance vedlejšího pracovního poměru do nevýhodného postavení. Zrušení členění pracovních poměrů na pracovní poměr hlavní a vedlejší samozřejmě neznamená, že by v současné době zaměstnanec nemohl být zaměstnán ve více pracovních poměrech. Zaměstnanec bude moci i nadále působit u různých zaměstnavatelů, kdy u jednoho zaměstnavatele bude zaměstnán na kratší pracovní dobu. Nepůjde již ovšem o hlavní a vedlejší pracovní poměr, ale o dva pracovní poměry s různě stanovenou pracovní dobou užívající naprosto stejné ochrany. Pracovní poměry jsou tak nadále bez ohledu na to, jestli jsou sjednány na stanovenou týdenní pracovní dobu či nikoli, posuzovány stejně, u dosavadních vedlejších pracovních poměrů (pracovních poměrů uzavřených před 1. 1. 2007) se tak rozšiřuje jejich ochrana zejména v souvislosti se skončením pracovního poměru.

---

<sup>81</sup> Výše naznačené třídění pracovních poměrů, které bylo ke dni 31. 12. 2006 zrušeno, mělo svůj význam v případě, kdy měl zaměstnanec paralelně sjednáno více pracovních poměrů k různým zaměstnavatelům, a to zejména pro odlišnou úpravu skončení vedlejších pracovních poměrů, jelikož ke skončení vedlejšího pracovního poměru nepotřeboval zaměstnavatel žádný výpovědní důvod či spolupráci s odbory.

Délka stanovené týdenní pracovní doby činí dle zákoníku práce 40 hodin týdně a platí i pro mladistvé zaměstnance v souladu s čl. 8 odst. 2 směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků. Jiné rozvržení mají zaměstnanci pracující ve směnném režimu či vykonávající práce uvedené v § 79 odst. 2 písm. a) ZPr. Kratší pracovní dobu lze dohodnout pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, což přinesla až úprava zákoníku práce od 1. 1. 2012, jelikož do této doby nebylo možné jednoznačně určit, že kratší pracovní dobu je možné sjednat jen ve smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a nikoliv též v kolektivní smlouvě. Přesto je důležité rozlišovat mezi kratší pracovní dobou a zkrácenou pracovní dobou dle § 79 odst. 2 a 3 ZPr. Dlužno upozornit na ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) ZPr, který stanoví podmínky pro zaměstnance s kratší pracovní dobou při pracích přesčas. Práci přesčas je u těchto zaměstnanců až práce, která přesáhne týdenní stanovenou pracovní dobu, tedy 40 hodin. Zaměstnanci s kratší pracovní dobou nelze práci přesčas nařídit. Jak tedy posoudit u této skupiny pracujících práce přesčas? Zaměstnavatel bude muset vyčkat až na skončení celého vyrovnávacího období, aby mohl bezpečně určit případnou práci přesčas. Zaměstnanec, který má sjednanou pracovní dobu v rozsahu 25 hodin týdně, odpracoval v jednosměnném provozu při vyrovnávacím období 16 týdnů 650 hodin. Správně mělo být celkově odpracováno ale hodin 400. Zaměstnavatel při posouzení, kolik hodin přesčas daný zaměstnanec odpracoval, musí vycházet z definice § 78 odst. 1 písm. i) věty druhé ZPr a nejdříve stanovit, zda byla vykonána práce nad stanovou týdenní pracovní dobu. Ve vyrovnávacím období 16 týdnů činí týdenní pracovní doba 640 hodin. Zaměstnavatel vykonal celkem 10 hodin práce přesčas (650h-640h).<sup>82</sup>

#### **3.1.3.4 Agenturní zaměstnávání**

Agenturní zaměstnávání představuje jednu z kategorií zprostředkování zaměstnávání, které se v poslední době stalo trendem na trhu práce v České republice.<sup>83</sup> Agenturní zaměstnávání je upraveno zejména v § 307a až 309 ZPr a podstatnou část zachycuje ve svých ustanoveních zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění

<sup>82</sup> Gogová, R., Hůrka, P., Úhelová, H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, s. 47.

<sup>83</sup> Česká republika se ocitá na předních pozicích v počtu vydaných povolení v oblasti agenturního zaměstnávání, na základě kterých může agentura práce dočasně přidělovat zaměstnance k výkonu práce u jiného subjektu.

pozdějších předpisů, a to na základě implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání. Principem agenturního zaměstnávání<sup>84</sup> je dočasné umístění zaměstnanců tzv. agentur práce k výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Dochází k tomu na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti. Tyto dohody uzavírá příslušný zaměstnanec s agenturou práce. Zaměstnavatel tedy dočasně umístěné zaměstnance nepřijímá do pracovního poměru, pouze si je od pracovní agentury "pronajímá", a to na základě příslušné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a agenturou práce v souladu s ustanovením zákoníku práce. Tento zaměstnavatel<sup>85</sup> dohlíží nad prací a přiděluje ji zaměstnanci (§ 14 odst. 1 písm. b), zákona o zaměstnanosti).

*Agenturní zaměstnávání může být považováno za tzv. „prekérní zaměstnání“, tedy zaměstnání s menší mírou stability a vyšší mírou flexibility, oproti standardnímu pracovnímu poměru.*<sup>86</sup> Využití agenturního zaměstnávání je pro uchazeče o zaměstnání výhodné. Půjde zejména o situaci, kdy zaměstnanec hledá stabilní zaměstnání a agenturní zaměstnávání mu poslouží jako dočasné řešení finanční situace.

Agenturní zaměstnávání je v souladu s platnými právními předpisy vyhrazeno pouze agenturám práce, avšak je dlužno zmínit, že od 1. 1. 2012 „*upravuje § 119a, zákona o zaměstnanosti, též institut sdíleného zprostředkování zaměstnání, který je novým, právně upraveným, typem spolupráce mezi agenturou práce a krajskou pobočkou Úřadu práce, která může zprostředkovávat (za podmínek stanovených v zákoně o zaměstnanosti) zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce.*“<sup>87</sup> Agentury práce jsou oprávněny provádět agenturní zaměstnávání výlučně na základě příslušného povolení vydaného generálním ředitelstvím Úřadu práce na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby podle ustanovení § 60 zákona o zaměstnanosti.

Pro uchazeče o práci může být matoucím pojmem „agentura práce“, který je velmi podobný a bývá často zaměňován s pojmem „personální agentura“. Oba uvedené pojmy

---

<sup>84</sup> Pozn.: Za agenturní zaměstnávání je rovněž považováno, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou, když obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.

<sup>85</sup> Zákon o zaměstnanosti užívá legislativní zkratky „uživatel“. Označení uživatele vychází z jeho role. Ta spočívá v přesunu dispoziční pravomoci s užitky z práce vykonané zaměstnancem a se zaměstnancem samotným ze subjektu „zaměstnavatele“ (agentura práce) na subjekt uživatele.

<sup>86</sup> Bělina, M. a kol. *Komentář k zákoníku práce*, 1. Vydání. Praha: C.H. BECK, 2008.

<sup>87</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 527.

však mají velmi rozdílný význam. Personální agenturou se zpravidla rozumí „soukromá zprostředkovatelna práce“, která na základě konkrétního požadavku určitého zaměstnavatele (firmy) vyhledává vhodné uchazeče na jím určená pracovní místa. Uchazeč o zaměstnání má možnost zvolit si libovolný počet personálních agentur, ve kterých budou shromážděny takové informace o jeho osobě, ze kterých si potencionální zaměstnavatel vybere vhodné uchazeče. Personální agentura tak výlučně zprostředkovává zaměstnání uchazeče u zaměstnavatele, se zaměstnancem žádnou pracovní smlouvu neuzavírá. Agentura práce naproti tomu přímo zaměstnává uchazeče o práci. Ten je pak dočasně za odměnu propůjčen (pronajat) do firem, ve kterých vykonává stejnou nebo podobnou práci jako kmenoví zaměstnanci dané firmy. Subjekt uživatele přebírá některé povinnosti dané při klasickém pracovním poměru přímému zaměstnavateli, zejména po dobu dočasného přidělení zaměstnance ukládá tomuto zaměstnanci pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci. Mezi jeho povinnosti patří také vytvoření příznivých pracovních podmínek a zajištění bezpečí a ochrany zdraví při práci. Dočasně přidělený zaměstnanec je však stále zaměstnancem agentury práce, která mu vyplácí mzdu, odpovídá za škodu, jež vznikne v rámci konání práce nebo v souvislosti s ní. Využití agentury práce většinou řeší problémy v sezónnosti, v době zvýšených požadavků pro produkci.

K realizaci agenturního zaměstnávání je zapotřebí podniknout následující kroky. Půjde zejména o uzavření závazkových vztahů, kdy první možnou dvojicí účastníků těchto vztahů jsou agentura práce a zaměstnanec, druhou dvojici tvoří agentura práce a uživatel (zaměstnavatel, ke kterému bude dočasně zaměstnanec přidělen).

Výčet podstatných náležitostí dohody mezi agenturou a uživatelem poskytuje ustanovení § 308 odst. 1 písm. a) až h) ZPr, přičemž aby se jednalo o platné právní jednání, vyžaduje se písemná podoba. Skutečnost, že tato dohoda je upravena právě zákoníkem, vede k závěru, že tento vztah je také vztahem pracovněprávním, avšak v rámci tohoto vztahu nedochází k výkonu závislé práce, nýbrž je jen předznamenána a vytváří pro něj podmínky. Dohoda tak musí obsahovat:

*„a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,*

*b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,*

*c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,*

*d) místo výkonu práce,*

*e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,*

*f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe,*

*g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,*

*h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.*<sup>88</sup>

Dohoda o dočasném přidělení postrádající některou z výše uvedených podstatných náležitostí je neplatná. Je vhodné upozornit, že smluvní vztah mezi agenturou a uživatelem v sobě obsahuje určité obchodněprávní prvky. Agentura práce a uživatel jsou zpravidla oba podnikatelé. Byť tak obsahové náležitosti a formu dohody vymezuje zákoník práce, neupravené otázky subsidiárně řeší občanský zákoník.<sup>89</sup>

Platný vznik vztahu mezi agenturou práce a zaměstnancem vede k realizaci dočasného přidělení. Samotné přidělení zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele (zaměstnavatele) pak probíhá na základě písemného pokynu agentury práce zaměstnanci, který dle ustanovení § 309 odst. 2 ZPr musí obsahovat zejména:

*„a) název a sídlo uživatele,*

*b) místo výkonu práce u uživatele,*

---

<sup>88</sup> § 308 odst. 1 písm. a) až h) ZPr.

<sup>89</sup> K tomu více Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 529 an.

- c) dobu trvání dočasného přidělení,
- d) určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- e) podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,
- f) informaci o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.“

Na rozdíl od dohody o přidělení se jedná v případě pokynu o čistě pracovněprávní jednání.

Zákoník práce v ustanovení § 309 odst. 5 klade důraz na pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance, ty pak nesmějí být horší, než jsou, nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.<sup>90</sup> Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla. Česká úprava je tak ve vztahu rovného zacházení podstatně dále, nežli je tomu v textu směrnice, když ta za základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání spatřuje zejména podmínky, které se týkají délky pracovní doby, práce přesčas, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků a odměňování. Takovýto přístup zajisté vzbuzuje pochybnosti, jak by tomu bylo v případě, kdy kmenoví zaměstnanci pobírají v poskytování různých zaměstnaneckých benefitů a jiných zaměstnaneckých výhod. Zaměstnavatelé dočasně přiděleným zaměstnancům tyto nadstandardní služby neposkytují s poukazem na dočasnost jejich přidělení. Vhodné by tedy bylo zpřesnění podmínek agenturního zaměstnávání u práva na rovné zacházení.<sup>91</sup>

Ukončení dočasného přidělení je upraveno v zákoníku práce v ustanovení § 309 odst. 3: „dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; před

<sup>90</sup> Kdo je „srovnatelný zaměstnanec“ vysvětluje § 309 odst. 2 písm. f) ZPr.

<sup>91</sup> Více Šubrt, B. *Agenturní zaměstnávání - stav a problémy v širších souvislostech*. Práce a mzda 2008, č. 4, s. 48 a Štefko, M. *Agenturní zaměstnanci - rovní a rovnější?* Práce a mzda, 2009, č. 3, s. 62.

*uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.“*

## 4 Vznik pracovního poměru

Vznik pracovního poměru předpokládá existenci obecných a zvláštních předpokladů. Obecným předpokladem je právní norma, která upravuje tento vztah a je nezbytná ke vzniku pracovního poměru. Právní norma, tedy zákoník práce<sup>92</sup> a další předpisy v subsidiární působnosti, určuje náležitosti pracovního poměru. Těmi jsou jeho subjekty, obsah a skutečnosti, na jejichž základě pracovní poměr vzniká. Vymezení právní skutečnosti, na jejímž základě vzniká pracovní poměr, je předpokladem zvláštním. Na rozdíl od právního stavu vyplývajícího ze zákoníku práce platného do roku 2006 lze založit pracovní poměr pracovní smlouvou a jmenováním. Volba tak vypadá jako další skutečnost vedoucí k jeho vzniku a pro případy, kdy je pracovní pozice podmíněna volbou, stanoví zákoník práce zvláštní režim.<sup>93</sup>

### 4.1 Postup před vznikem pracovního poměru

Uzavření pracovní smlouvy předchází složité sociální a jiné právní vztahy, na základě kterých budoucí subjekty pracovněprávního vztahu zjišťují, zda jim budoucí vzájemný závazkový vztah bude vyhovovat, zda osoba zaměstnance plně naplňuje očekávání a požadavky zaměstnavatele a zda i pro zaměstnance je jeho budoucí zaměstnavatel vyhovující. Tyto vztahy vznikající mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem označuje literatura za vztahy předmluvní. Brněnská učebnice pak tento termín spatřuje jako nepřesný, když za vztahy související s uzavřením pracovní smlouvy považuje vztahy právního a neprávního charakteru. *„Ne každý kontakt mezi fyzickou osobou a zaměstnavatelem je chráněn právem. O předmluvních vztazích můžeme hovořit i tehdy, jestliže jednání účastníků má právní charakter a směřuje k zamýšlenému uzavření pracovní smlouvy. V rámci vztahů, v nichž se toto chování realizuje, se pak jedná o vzájemné informování stran budoucí pracovní smlouvy a o ochranu získaných informací a o ochranu oprávněných zájmů subjektů. Tyto vztahy vznikají okamžikem podání kvalifikovaného návrhu na uzavření pracovní smlouvy, tedy*

---

<sup>92</sup> Právní úpravu pracovního poměru bychom našli v části druhé zákoníku práce, když pozornost bude v této kapitole věnována především těm ustanovením, která upravují postup před vznikem pracovního poměru (§ 30-32), pracovní poměr, pracovní smlouvu a vznik pracovního poměru (§ 33-39).

<sup>93</sup> Zvolení je považováno pouze za předpoklad, po jehož splnění lze uzavřít pracovní smlouvu. Volba samotná nezakládá pracovní poměr.



*návrhu, který obsahuje nezbytné náležitosti zamýšlené pracovní smlouvy.*<sup>94</sup> Autoři této publikace tak proces sjednávání pracovní smlouvy dělí do třech fází, které na sebe obsahově i časově navazují. Těmito fázemi jsou tak fáze informační, hodnotící a verifikační. Další výklad se nebude zabývat obsahem jednotlivých fází předmluvních vztahů, tak jak po sobě jsou, ale bude výkladem na základě ustanovení zákoníku práce o postupu před vznikem pracovního poměru, kam se řadí jeho ustanovení § 30-32.

#### **4.1.1 Výběr mezi uchazeči**

Zákoník práce připouští zaměstnavateli volný výběr zaměstnanců na obsazení volného pracovního místa, když ustanovení § 30 odst. 1 ZPr stanoví: „*Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup.*“<sup>95</sup> Zaměstnavatel tak není nikterak omezen, aby si z určitého počtu uchazečů zvolil právě jednu osobu, kterou bude považovat na dané místo za nejvhodnější. Způsob výběru je též ponechán na vůli zaměstnavatele. Lze si tedy představit vyhlášení výběrového řízení či jiný výběr mezi uchazeči. Zaměstnavatel není nijak vázán obsahově ani formálně podobou výběrového řízení. Vždyť ani samo výběrové řízení nemá žádný ucelený předpis o jeho podobě. Jediná kritéria, která přichází v úvahu, jsou podle výše zmíněného ustanovení hledisko kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností. Zaměstnavatele omezují i některé zvláštní předpisy, které stanoví předpoklady na fyzické osoby ucházející se o určitou pozici. Například při výběru uchazečů v oblasti školství je ředitel školy vázán ustanovením § 3 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, kde jsou uvedeny veškeré předpoklady pro výkon pedagogické činnosti. Zaměstnavatel nesmí opomenout dodržování zásady rovnosti a zákazu diskriminace, a to nejen při vyhlášení podmínek výběru, tak i při výběru samotném (jedná se o obsah přijímacích pohovorů či osobních dotazníků, kde se nesmějí vyskytovat otázky týkající se např. politických názorů či členství v politické straně, sexuální orientace, rodinných poměrů apod.).

---

<sup>94</sup> Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 251.

<sup>95</sup> V tomto místě odkazuje zákoník práce na zákon č. 451/1991 Sb., tzv. lustrační zákon.

K oblasti výběru zaměstnanců hovoří i judikatura EU. Velmi zajímavé je tak rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie (dále jen jako „SDEU“) ze dne 11. 1. 2007 ve věci C-40/05, Kaj Lyyski v. Umeauniversitet, celexové č. 62005CJ0040, dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/>. K. Lyyski je švédský státní příslušník zaměstnaný jako učitel ve školském zařízení ve Finsku, kde je vyučovacím jazykem švédština. Pan Lyyski se ucházel o místo pedagogického pracovníka ve Švédsku, a tak předložil přihlášku ke vzdělávání v rámci programu SÄL na Umeåuniversitet od podzimního semestru roku 2004. Program SÄL umožňuje šesti vysokým školám a střediskům vyššího vzdělávání vzdělávat učitele v předem určeném časovém období, kteří nemají kvalifikaci požadovanou k tomu, aby byli přijati do zaměstnání na dobu neurčitou švédským školským zařízením, nebo kteří si přejí získat doplňkovou kvalifikaci. Tento program ve svých podmínkách k přijetí ke vzdělání odkazoval na zákon o školním vzdělání, podle kterého byla přijata taková přihláška uchazeče, který je držitelem švédského diplomu osvědčujícího vzdělání učitele nebo pedagogické vzdělání pro výchovu dětí a mládeže podle právních předpisů přijatých vládou nebo rovnocenné vzdělání podle dřívějšího režimu, jehož hlavní předměty odpovídají hlavním vyučovacím předmětům stanoveným pro pracovní místo, které má být zastáváno.<sup>96</sup> Každá osoba, která nesplňuje podmínky k přijetí do zaměstnání podle zákona o školním vzdělání, může být připuštěna ke vzdělávání, pokud s přihlédnutím k vyššímu vzdělání, které absolvovala dříve, nebo ke své odborné zkušenosti má schopnosti složit učitelskou zkoušku z předmětů nebo specializací, na které je zaměřeno vzdělávání, a je zaměstnána jako učitel zástupcem školského zařízení, kde se bude moci konat praktická část vzdělávání.<sup>97</sup> Nutno podotknout, že výše zmíněný systém byl zaveden pouze na šesti švédských školách. Přihláška pana Lyyskiho byla pro pracovní poměr v sousedním Finsku zamítnuta.

SDEU po projednání celé věci dospěl k závěru, že vnitrostátní právní úprava organizující dočasně vzdělávání určené k uspokojení poptávky po kvalifikovaných učitelích v určitém členském státě v krátké době vyžadující, aby uchazeči o toto vzdělávání byli zaměstnáni ve školském zařízení uvedeného státu, není v rozporu s právem Společenství, avšak s výhradou, že způsob, jakým je tato právní úprava použita, nepovede ze zásady k vyloučení každé přihlášky učitele, který není v takovém

---

<sup>96</sup> Rozsudek SDEU ze dne 11. 1. 2007 ve věci C-40/05, Kaj Lyyski v. Umeauniversitet, odst. 8.

<sup>97</sup> Tamtéž odst. 15.

zařízení zaměstnán. K vyloučení, k němuž by došlo bez předchozího a individuálního posouzení této přihlášky zejména s přihlédnutím ke schopnostem dotyčného a možnosti kontrolovat praktickou část vzdělávání, by byla v rozporu s čl. 39 odst. 2 ES a docházelo by tak na poli výběru zaměstnanců k nerovnému a diskriminujícímu zacházení.

Významný vliv pro praxi zaměstnavatelů při realizaci výběrového řízení bude mít zajisté rozsudek SDEU ze dne 19. 4. 2012 v řízení o předběžné otázce ve věci C-415/10 Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH. Uvedený rozsudek tak mění nahlížení na oblast posuzování a dokazování namítané diskriminace při přijímání uchazečů o zaměstnání.

Paní Galina Meister narozená v roce 1961 pochází z Ruska, kde získala vysokoškolský diplom systémové inženýrky, který byl uznán rovnocenným s diplomy vydávanými v Německu. V roce 2006 se paní Meister ucházela o pozici „vývojáře/vývojářky softwaru s praxí“. Bohužel zaměstnavatel paní Meister zaslal dopis, ve kterém ji informoval, že nebyla vybrána, aniž by ji pozval na přijímací pohovor. Zanedlouho poté vypsala ta samá firma na obdobnou pozici nové výběrové řízení. Paní Meister znovu projevila dopisem zájem o pracovní místo, avšak znovu byla odmítnuta bez pozvání na osobní pohovor.

Paní Meister byla přesvědčena, že došlo k diskriminujícímu jednání z důvodu pohlaví, věku a etnického původu, jelikož byla vnitřně přesvědčena, že plně splňuje požadované podmínky na dané výběrové místo. Proti zaměstnavateli podala žalobu k německému pracovnímu soudu, ve které žádala odškodnění za diskriminaci v zaměstnání, a také možnost nahlédnout do spisu uchazeče, který byl přijat do pracovního poměru. Prvoinstanční i odvolací soud její žalobu zamítly. Paní Meister podala tedy mimořádný opravný prostředek ke Spolkovému pracovnímu soudu v Erfurtu.

SDEU pracoval při níže uvedených předběžných otázkách s německým antidiskriminačním zákonem, který má svůj původ v předpisech evropského práva, a to směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, směrnici Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000 o zavedení

zásady rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se zavádí obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

SDEU byly předloženy následující předběžné otázky:

*„1) Musí být článek 19 odst. 1 směrnice 2006/54 [...], čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/43 [...] a čl. 10 odst. 1 směrnice 2000/78 [...] vykládány v tom smyslu, že pracovníkovi, který doloží, že splňuje předpoklady pro inzerované zaměstnavatelem, musí být v případě, že do takového zaměstnání nebude přijat, přiznán nárok požadovat po zaměstnavateli, aby mu sdělil, zda přijal jiného uchazeče, a pokud ano, na základě jakých kritérií k přijetí došlo?“*

*2) V případě kladné odpovědi na první otázku: Je okolnost, že zaměstnavatel požadované informace neposkytne, skutečností nasvědčující diskriminaci, ke které podle pracovníka došlo?“*

SDEU opřel výklad prvé otázky o své dřívější rozhodnutí ze dne 21. července 2011 ve věci C-104/10 Patrick Kelly v. National University of Ireland, když v bodě 30 tohoto rozhodnutí uvedl, že „je [...] na osobě, která se cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení, aby předložila skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci. Výlučně v případě, kdy tato osoba předloží tyto skutečnosti, žalovanému pak dále přísluší prokázat, že nedošlo k porušení zásady zákazu diskriminace“ přičemž „posouzení skutečností nasvědčujících tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi.“<sup>98</sup> SDEU dospěl k závěru, že v této otázce je uvedený rozsudek v souladu s dřívější judikaturou.<sup>99</sup>

Z logiky věci pak lze vyvodit, že SDEU na druhou otázku odpovídat nemusel, avšak fakticky na ni podal odpověď v bodě 47, když dle SDEU „nelze [...] vyloučit, že odepření veškerého přístupu k informacím ze strany žalovaného [tj. zaměstnavatele]

---

<sup>98</sup> C-415/10 Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH, bod 37.

<sup>99</sup> Odpověď SDEU na první otázku: „čl. 8 odst. 1 směrnice 2000/43, čl. 10 odst. 1 směrnice 2000/78 a čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 musejí být vykládány v tom smyslu, že nestanoví právo pracovníka, který doloží, že splňuje předpoklady uvedené v inzerátu nabízejícím zaměstnání, a jehož kandidatura byla odmítnuta, získat informace uvádějící, zda zaměstnavatel na základě tohoto výběrového řízení na dané pracovní místo přijal jiného uchazeče.“

*může představovat jednu ze skutečností, kterou je třeba vzít v úvahu v rámci prokazování skutečností, které umožňují vycházet z domněnky, že došlo k přímé diskriminaci. Předkládajícímu soudu přísluší při zohlednění všech okolností spotu, který je mu předložen, ověřit, zda ve věci v původním řízení tomu tak je.*“ Pro zaměstnavatele tento vnitřně rozporný rozsudek SDEU znamená nejistotu v podobě toho, že soud vedoucí řízení bude dle vlastní úvahy zjišťovat, zda odepření informace ze strany zaměstnavatele neohrozí dosažení cílů. Pro zaměstnavatele to znamená, že pokud soud dospěje k tomuto závěru s poukazem na okolnosti, které dostatečné nasvědčují tomu, že žalobce unesl své břemeno tvrzení i břemeno důkazní, bude to on, kdo bude muset dokázat, že tvrzené skutečnosti neodpovídají skutečnosti a svoji povinnost nediskriminačního jednání dodržel. Myšlenka SDEU vyjádřená v rozsudku Meister je prolomením pravidel sdílení důkazního břemene.<sup>100</sup>

Výše uvedené ustanovení zákoníku práce je právem zaměstnavatele, nikoli povinností. Není tedy zákonem stanoveno, že zaměstnavatel musí vždy na volné pracovní místo vyhlašovat výběrové řízení, ale postačí i to, pokud se s uchazečem dohodne na uzavření pracovního poměru. Další uchazeči se nemohou domáhat vypsání výběrového řízení. Zákoník práce nestanoví ani apriorně pořadí uchazečů, ze kterých si bude zaměstnavatel vybírat. Jestliže o volné místo projeví zájem nezaměstnaný uchazeč prostřednictvím úřadu práce, je zcela v působnosti zaměstnavatele, pro kterého kandidáta se rozhodne.

Dlužno poznamenat, že výběr mezi uchazeči je nutné odlišovat od konkurzního řízení. Konkurzní řízení je formou výběru na konkrétní pozici. Průběh konkurzního řízení upravuje vyhláška č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkursního řízení a konkursních komisích. Zůstaneme-li v oblasti školství, konkurzní řízení je jedinou formou výběru uchazečů na pozici ředitele školy zřizované obcí, svazkem obcí, krajem nebo ministerstvem, neboť tak stanoví školský zákon (§ 166 odst. 2).

---

<sup>100</sup> Více Naggy, P. *Odůvodnění nepřijetí uchazeče o zaměstnání*, Právní rádce, 2012, č. 6, s. 50-53 a Pomahač, J. *Soudní dvůr EU: Právo na informace o obsazení pracovního místa*, Právní rozhledy, 2012, č. 18, s. 665 a 666.

#### 4.1.2 Informace o zaměstnanci

Právo na informace je v demokratických státech zakotveno mezi základními lidskými právy.<sup>101</sup> Subjekty (občané) mají právo nějakým způsobem se chovat, tedy mít přístup k informacím a tyto informace požadovat.<sup>102</sup>

Zaměstnavatel jako subjekt má právo znát určitý okruh informací o uchazeči, který bude relevantní při konečném rozhodnutí pro volbu nejvhodnějšího kandidáta. Zaměstnavatel smí od uchazečů vyžadovat jen takové údaje, které bezprostředně souvisejí s přijetím do zaměstnání, a to jak v období před vznikem pracovního poměru, tak i za jeho trvání. Vyžadování a uchovávání informací o osobách, které se uchází o danou pozici, je úzce spojeno se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, když podle něj má zaměstnavatel zamezit nadbytečnému shromažďování nadbytečných údajů o budoucím zaměstnanci a předejít tak i jejich možnému zneužití. Zaměstnavatel musí dodržovat podmínky stanovené tímto zákonem při zpracování a uchovávání osobních údajů.

Dle ustanovení § 4 zákona č. 101/2000 Sb. se osobním údajem rozumí „*jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu.*“ Osobním údajem je jakýkoli údaj, který v podstatě cokoli říká o jednotlivci, jedná se o takový údaj, který umožňuje osobu kontaktovat nebo určit, aniž by bylo známo místo aktuálního pobytu.<sup>103</sup>

Obecný výčet informací, které je zakazováno požadovat po zaměstnanci, uvedený v ustanovení § 30 odst. 2 ZPr doplňuje i ustanovení § 316 odst. 4 ZPr. Toto ustanovení poskytuje demonstrativní výčet údajů, jež nesouvisejí bezprostředně s výkonem práce a pracovním poměrem. Zaměstnavatel tak nesmí vyžadovat informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti a trestněprávní bezúhonnosti. S tímto výčtem je shodný i zákaz

<sup>101</sup> Stejně je tomu i v českém právním řádu, když základní ustanovení zachycuje čl. 17 LPS.

<sup>102</sup> Více k právu na informace Jérlingová, I. *Právo na informace*, ZČU Plzeň, 2012.

<sup>103</sup> Mates, P. *Právo na informace a ochrana osobních údajů*. Právní rádce, 2011, č. 2, s. 28.

informací obsažený v zákoně o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti ve svém ustanovení § 12 odst. 2 považuje za zakázané informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace a také informace příčí se dobrým mravům.

Zákaz výše uvedených informací není pro zaměstnavatele absolutním. Pro kategorii otázek týkající se těhotenství, rodinných a majetkových poměrů a trestněprávní bezúhonnosti tento zákaz neplatí, ale jen za předpokladu, že je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce či jiný právní předpis. Žádat informaci o těhotenství ženy by bylo možné, pokud se tato žena ucházela o místo laborantky v chemické továrně. Zde by byl předpoklad spočívající v povaze práce zajisté naplněn. Stejně by to bylo u uchazeče na místo právního čekatele, kdy se předpokládá trestní bezúhonnost a tento údaj je obligatorní součástí již prvního kola výběrového řízení.

#### **4.1.3 Seznámení zaměstnance s právy a povinnostmi**

Povinnost zaměstnavatele seznámit fyzickou osobu s jejími právy a povinnostmi nedošla žádných změn. Stále tak před uzavřením smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něj z pracovní smlouvy nebo jmenování vyplývají, a s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování i s případnými specifickými povinnostmi, které z hlediska vykonávané práce s uzavřením právního vztahu spojují zvláštní právní předpisy.

Zákon nepředepisuje žádnou obligatorní formu seznámení s právy a povinnostmi. Zaměstnavatel může zvolit běžný pohovor, ale také předání předem vypracované písemné informace v podobě např. vnitřního předpisu, jelikož zákoník nijak neupravuje postup a formu. Bylo by zajisté vhodné, kdyby zaměstnavatel vedle povinnosti seznámení měl též i povinnost o tomto kroku pořídit doklad. Předělo by se tak situacím, kdy by později zaměstnanec tvrdil, že s právy a povinnostmi seznámen nebyl.

Zaměstnavatel by tak měl zaměstnance seznámit se skutečností, že na vykonávaný druh práce je zapotřebí dohoda o odpovědnosti<sup>104</sup> či povinností vyžádat si od zaměstnance potvrzení, zda nebyl nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy.<sup>105</sup>

#### 4.1.4 Vstupní lékařská prohlídka

Dne 1. 4. 2012 nabyl účinnosti zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, který upravuje mimo jiné pracovnělékařské služby (dříve závodní preventivní péče) a posuzování zdravotní způsobilosti osob ucházejících se o zaměstnání. Úkolem zákona je zejména nahradit stávající právní úpravu provedenou zákonem č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu a směrnicí Ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 Věstníku MZ. Zákon o specifických zdravotních službách jednak definuje pojem pracovnělékařské služby, jednak stanovuje celou řadu nových povinností jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. S odkazem na ustanovení § 32 ZPr, který stanovuje povinnost zaměstnavateli v případech stanovených zvláštním předpisem zajistit fyzické osobě před uzavřením pracovní smlouvy vstupní lékařskou prohlídku, bude dále rozebráno, jakých změn v této oblasti dotčená novela pracovnělékařských služeb docílila.<sup>106</sup>

Mezi nově stanovené povinnosti patří zejména povinnost zaměstnavatele zajistit pracovnělékařské služby na základě písemné smlouvy, povinnost zaměstnavatele vybavit zaměstnance při odeslání zaměstnance k pracovnělékařské prohlídce žádostí obsahující údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení zaměstnance požadováno, nebo povinnost osob ucházejících se o zaměstnání podrobit se vstupní lékařské prohlídce před vznikem pracovního poměru bez ohledu na rizikovost práce, která má být vykonávána, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, avšak pouze jen v těch případech, *„má-li být tato osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví<sup>107</sup> prací rizikovou (tedy prací, při níž je nebezpečí vzniku nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací a která je zařazena do kategorie třetí a čtvrté nebo do kategorie druhé, pokud u ní takto rozhodl příslušný orgán ochrany veřejného zdraví nebo tak*

<sup>104</sup> § 252 odst. 2 ZPr – dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování.

<sup>105</sup> § 294 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>106</sup> Zákon o specifických zdravotních službách vyvolal řadu problémů, především v otázkách vysílání zaměstnanců na pracovnělékařské prohlídky či u prohlídek ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, a tak ke dni 1. 4. 2013 nabyla účinnosti novela zákona provedená zákonem č. 47/2013 Sb., která tyto problémy výslovně řeší, byť i nadále mohou vznikat určité pochybnosti.

<sup>107</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.



stanoví zvláštní právní předpis) nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy,<sup>108</sup> nebo obdobného pracovněprávního vztahu.<sup>109</sup> Povinnost zaměstnavatele mít uzavřenou platnou smlouvu mezi ním a poskytovatelem lékařských služeb je vyžadována pouze u prací, které nejsou zařazeny do první kategorie.<sup>110</sup> Tam, kde se ale na pracovištích zaměstnavatele vyskytují výhradně práce zařazené jen do kategorie první, se umožňuje, aby na základě písemné žádosti vykonávali pracovnělékařské prohlídky, tedy prohlídku vstupní a prohlídky periodické, registrující lékaři zaměstnanců nebo uchazečů o práci. Žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky tvoří přílohou č. 1 této práce.

Pokud se uchazeč o zaměstnání nepodrobí vstupní lékařské prohlídce, nastává zákonná fikce, podle které se bude osoba ucházející se o zaměstnání považovat za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena. Tato povinnost koresponduje s ustanovením § 103 odst. 1 písm. a) ZPr, které stanoví povinnost zaměstnavateli „nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.“<sup>111</sup> Řešení situace, kdy je osoba ucházející se o zaměstnání zdravotně nezpůsobilá, však zákon postrádá. Nabízí se proto řešení upravit podmínku zdravotní způsobilosti v samotné pracovní smlouvě. Zaměstnavatel by tak mohl do pracovní smlouvy výslovně sjednat možnost odstoupení od smlouvy před nástupem zaměstnance do práce z důvodu neabsolvování vstupní lékařské prohlídky a vyžádat od lékaře lékařský posudek o zdravotní způsobilosti ještě před nástupem zaměstnance do práce nebo podmínit vznik pracovního poměru kladným výsledkem vstupní lékařské prohlídky.

<sup>108</sup> Více Bukovjan, P., Šubrt, B. *Změny v oblasti pracovnělékařských služeb*. Práce a mzda, 2013, č. 3, s. 16 an.

<sup>109</sup> O vstupní lékařskou prohlídku se jedná jak před vznikem pracovního poměru nebo obdobného vztahu, tak i při zařazení zaměstnance na jinou práci, pokud jde o jiný druh práce nebo má být tato práce vykonávána za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance.

<sup>110</sup> Zákon č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, rozlišuje „podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovitosti pro zdraví se práce zařazují do čtyř kategorií. Kritéria, faktory a limity pro zařazení prací do kategorií stanoví prováděcí právní předpis.“ Tímto prováděcím předpisem je vyhláška č.432/2003 Sb., která do první kategorie řadí práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví, do druhé kategorie práce, při nichž lze podle současné úrovně poznání výjimečně očekávat u vnímavých jedinců nepříznivý vliv na zdraví, hygienické limity nejsou překračovány, v třetí kategorii jsou práce, kde jsou hygienické limity překračovány a opakovaně se vyskytují nemoci z povolání, poslední kategorií jsou práce, kde se nachází vysoké riziko ohrožení zdraví, které není možno vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření.

<sup>111</sup> Za porušení této povinnosti hrozí zaměstnavateli pokuta od orgánu inspekce práce až do výše 2.000.000,- Kč.

Jak posoudit smlouvu zaměstnance, který nebude před jejím uzavřením vyslán na vstupní lékařskou prohlídku? Mezi právníky zajisté velmi diskutovaná otázka, ke které se vyjádřil např. JUDr. Šubrt<sup>112</sup>, a to jak před účinností o. z. tak i po novele zákoníku práce provedené na základě změnového zákona. Dle úpravy účinné do 31. 12. 2013 se dle názoru JUDr. Šubrt na takto uzavřenou pracovní smlouvu hledí jako na absolutně neplatnou s ohledem na ustanovení § 19 písm. c) ZPr<sup>113</sup>, tedy na právní úkon (jednání), jenž zavazuje k plnění od počátku nemožnému. Změnovým zákonem došlo k vypuštění pravidel z ustanovení § 18 až 21 ZPr (§ 21 ZPr byl zrušen zcela), která upravovala neplatnost právního jednání a tyto záležitosti řeší s účinností od 1. 1. 2014 o. z. ve svých ustanoveních § 574 až 588. Podle § 580 o. z. je neplatné právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.<sup>114</sup> O. z. vychází primárně z koncepce relativní neplatnosti, kdy námitku neplatnosti právního jednání může vznést pouze osoba z důvodu ochrany svých zájmů. Absolutní neplatnost upravuje o. z. v ustanovení § 588, jež za absolutně neplatné právní jednání považuje jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému. Porovnáme-li tedy výklad o neplatnosti právního jednání (úkonu) dle právní úpravy účinné do 31. 12. 2013 a po tomto dni, lze říci, že i podle o. z. v případech, kdy bude se zájemcem o zaměstnání uzavřena pracovní smlouva, aniž by byla provedena vstupní lékařská prohlídka, lze dle názoru JUDr. Šubrt takovouto smlouvu považovat též za absolutně neplatnou. Zde je nutno podotknout, že s takovýmto výkladem nesouhlasí řada advokátních kanceláří a absolutní neplatnost takovéto smlouvy striktně odmítají.

Náklady vstupní prohlídky nese osoba ucházející se o zaměstnání (osoba ucházející se o zaměstnání tedy hradí lékařskou prohlídku absolvovanou před uzavřením pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr). Zaměstnavatel nese náklady vstupní lékařské prohlídky, pokud s uchazečem uzavře pracovní smlouvu. Nicméně zákonná úprava nebrání, aby zaměstnavatel se zaměstnancem zvolili jiný postup a na úhradě nákladů se dohodli jinak. Jiná je situace, kdy je osobou ucházející se

---

<sup>112</sup> Šubrt, B. *Nová pracovnělékařská služba od 1. dubna 2012*. Práce a mzda, 2012, č. 4, s. 13 a 14; Šubrt, B. *Co přináší novela zákoníku práce od 1. 1. 2014*. Práce a mzda, 2013, č. 12, s. 15 an.

<sup>113</sup> Zákoník práce ve znění účinném do 31. 12. 2013.

<sup>114</sup> O. z. rozlišuje neplatnost právního jednání z důvodu vad jeho obsahu a vad formy.

o zaměstnání osoba mladší 18 let či zaměstnanec, který bude práci vykonávat v noci. V obou případech zákoník sám přímo ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit na své náklady vyšetření lékařem pracovnělékařské péče před vznikem pracovního poměru.<sup>115</sup>

## 4.2 Pracovní smlouva

### 4.2.1 Obecně

Pracovní smlouva<sup>116</sup> zároveň i právní titul je nejčastější právní skutečnost vedoucí ke vzniku pracovního poměru, se kterou jsou spojené právní následky, totiž vznik, změna, zánik práv a/nebo povinností. Pracovní smlouva představuje právní skutečnost subjektivní, jelikož stanovené právní následky jsou spojeny s chováním zaměstnanců, zaměstnavatelů nebo jiných subjektů. Subjektivní právní skutečnost se člení na právní jednání, protiprávní jednání a další jednání. Pracovní smlouva je tak dvoustranným právním jednáním obsahujícím shodný a souhlasný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance směřující ke vzniku pracovního poměru. Vzor pracovní smlouvy tvoří přílohu č. 2 této práce.

Pracovní smlouva je výrazem autonomie chování jejích účastníků. Její vznik předpokládá podání návrhu a akceptaci návrhu.<sup>117</sup> Jak v případě návrhu, tak i při jeho přijetí se bude jednat o jednostranné právní jednání. Navrhovatel tak svůj projev vůle na uzavření smlouvy adresuje oblátovi a ten naopak svým projevem vůle adresovaný oferentovi nabídku přijímá či nikoliv. Návrh smlouvy je tak přijat okamžikem, kdy akceptace včas dojde k oferentovi. Návrh na uzavření smlouvy působí od doby, kdy dojde k oblátovi. Ten může návrh zrušit, pokud dojde projev o zrušení oferentovi dříve nebo alespoň současně s návrhem. Více k projevu vůle např. judikatura NS SSR 4 Cz 5/79, S III, str. 19: *„Pracovní smlouva vzniká na základě projevů 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*

<sup>115</sup> § 247 odst. 1 a § 94 odst. 2 ZPr.

<sup>116</sup> O. z. ve svém ustanovení § 2401 stanoví, že „pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon,“ (to platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem i o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr), čímž o. z. pověřuje zákoník práce, aby tyto otázky upravil ve své působnosti.

<sup>117</sup> Proces uzavření smlouvy se subsidiárně řídí ustanoveními § 1731 an. O. z. Zde je důležité zmínit, že o. z. přináší do českého právního řádu zásadní úpravu předmluvních jednání, včetně jejich odpovědnostních důsledků (§ 1728 až 1730).

*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).“*

Pracovní smlouva vyžaduje písemnou formu<sup>118</sup>, jinak je neplatná. Tato povinnost se týká všech pracovních poměrů, tedy i poměrů sjednaných na dobu kratší než jeden měsíc. Pokud by došlo k uzavření ústní pracovní smlouvy a zaměstnanec by již započal s plněním, nelze se neplatnosti takovéto smlouvy dovolat, což je projevem ochrany slabší strany, tedy zaměstnance.<sup>119</sup>

Od pracovní smlouvy je možné odstoupit ze zákonných i jiných předem dohodnutých důvodů obsažených v pracovní smlouvě, což umožňuje subsidiární povaha o. z. Právo odstoupit od smlouvy smí zaměstnavatel využít, dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pokud zaměstnanec nenastoupí z důvodu překážky v práci, např. z důvodu úrazu, a o celé skutečnosti zaměstnavatele informuje, pracovní poměr mu vznikne. Ustanovení § 34 odst. 3 ZPr stanoví, že zaměstnanec, který ve sjednaný den do práce nenastoupil, aniž mu v tom (právem uznaná) překážka bránila, nebo se zaměstnavatel do týdne o takové překážce nedozví, může zaměstnavatel za těchto podmínek od pracovní smlouvy odstoupit. Odstoupení vyžaduje též písemnou formu. Odstoupení má za následek, že na smlouvu se hledí, jako by nikdy uzavřena nebyla.

Platnost pracovní smlouvy je podmíněna existencí esenciálních náležitostí, kterými jsou dle § 34 odst. 1 ZPr druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. Vedle těchto podstatných náležitostí smí pracovní smlouva obsahovat i jiné zákonem dovolené náležitosti, na kterých mají obě smluvní strany zájem. Jedná se zejména o ujednání o zkušební době, sjednání pracovního poměru na dobu určitou, kratší pracovní době či jiné úpravy pracovní doby, o mzdě apod.

---

<sup>118</sup> § 34 odst. 2 ZPr.

<sup>119</sup> § 20 ZPr.

Ujednání, v důsledku kterých by se zaměstnanec předem vzdával určitých práv (např. závazek, že nebude čerpat pracovní volno na ošetřování člena rodiny, že nebude požadovat náhradu za škodu na odložených věcech, za které zaměstnavatel podle svého prohlášení neručí apod.), se považují za neplatná, avšak nemají vliv na platnost pracovní smlouvy jako takové. Jako příklad neplatné podmínky lze uvést pracovní smlouvu, ve které trvá zaměstnavatel na tom, že pracovní smlouva bude obsahovat ujednání o rozsahu pracovní doby, když ten bude záviset od potřeb zaměstnavatele. Takové ujednání je v rozporu s § 38 odst. 1 písm. a) ZPr, které stanoví, že ode dne vzniku pracovního poměru je „zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.“ Za takovéto situace, kdy zaměstnavatel není schopen přidělovat zaměstnanci práci podle výše citovaného ustanovení, se bude jednat o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanec má právo na náhradu mzdy. K podobnému závěru dospěl i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 16 Co 160/2001.<sup>120</sup>

#### 4.2.2 Druh práce

Pod druhem práce<sup>121</sup> si lze představit předem dohodnutý okruh činností, které bude zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele, a bude se tak jednat o jeho každodenní pracovní náplň. Dlužno upozornit, že pojem „pracovní náplň“ není synonymem k pojmu „druh práce“. Druh práce je základní náležitostí pracovní smlouvy, kdežto pracovní náplň vychází z této náležitosti a umožňuje zaměstnavateli stanovit základní zásady organizace práce a pracovních postupů zaměstnance. Pracovní náplň není zákonem upravený dokument, nýbrž jde pouze o „takový“ organizační předpis zaměstnavatele konkretizující organizaci práce.<sup>122</sup>

Druh práce je nutné vymezit tak, aby nebylo možné jeho záměny. Šířeji sjednaný druh práce poskytuje zaměstnavateli větší dispoziční pravomoc ve smyslu přidělování práce. Zaměstnavatel by však měl mít stále na paměti, že takto určený druh prací by

<sup>120</sup> Dandová, E. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 17.

<sup>121</sup> § 34 odst. 1 písm. a) ZPr.

<sup>122</sup> Více Dandová, E. *Pracovní náplň*. Řízení školy. Praha: Wolters Kluwer, 2009.

mohl přijít do rozporu s čl. 9 Listiny, tj. se zákazem nucených prací. Ujednání pracovní smlouvy, kdy druh práce byl určen jako „zaměstnanec“, by zajisté naplňovalo znaky nucené práce, jelikož by umožnilo zaměstnavateli přidělovat jakoukoliv práci. Takovéto ujednání by zapříčinilo neplatnost celé pracovní smlouvy.<sup>123</sup>

Za povšimnutí stojí rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1272/2012, ve kterém se NS vyjádřil k šíři vymezení druhu práce zaměstnance v pracovní smlouvě. Dle NS je *„druh práce zaměstnance (šíře jeho vymezení) určen výlučně ujednáním účastníků v pracovní smlouvě a nikoli tím, jakou konkrétní práci v rámci sjednaného druhu práce zaměstnavatel - v závislosti na svých provozních možnostech, které se mohou v čase měnit - přiděluje zaměstnanci po vzniku pracovního poměru.“* Předmětem sporu bylo posouzení splatnosti výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem pro závažné porušení „pracovní kázně“ zaměstnancem a výklad projevu vůle ve vztahu k ujednání o druhu práce v pracovní smlouvě.

V řízení se jednalo o to, zda je zaměstnanec oprávněn požadovat po zaměstnankyni, aby vykonávala práci prodavačky ve stánku umístěném v hale nádraží Českých drah v místě výkonu práce, když v pracovní smlouvě byl sjednán druh práce „prodavačka“ a místo výkonu práce bylo vymezeno územím města a zaměstnankyně tuto práci doposud vykonávala v kamenné prodejně parfumerie a zda zaměstnavatel správně posoudil odmítnutí zaměstnankyně k výkonu této práce jako porušení „pracovní kázně“ a rozvázal s ní pracovní poměr výpovědí.

V žalobě zaměstnankyně, která se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná, zazněla argumentace, že pokud zaměstnavatel provozoval v místě výkonu práce ke dni uzavření pracovní smlouvy pouze jedinou prodejnu a právě na tuto prodejnu hledal prodavačku, bylo při uzavírání této smlouvy úmyslem smluvních stran, aby zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele jako „prodavačka v obchodě“ a nikoli také jako „prodavačka stánkového prodeje“. Odmítnutím výkonu práce se tak nemohla dopustit porušení „pracovní kázně“, neboť tato práce nespadá pod druh práce „prodavačka v obchodě“.

---

<sup>123</sup> Výjimkou jsou případy, kdy zákon výslovně stanoví, že zaměstnanec je povinen vykonávat i jinou práci, na kterou byl zaměstnavatelem jednostranně převeden (srov. § 41 ZPr).

NS zaměstnankyni za pravdu nepřisvědčil a v odůvodnění svého rozhodnutí uvedl, že druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, vymezuje jakou práci je zaměstnanec povinen vykonávat, čímž dochází k naplnění jedné ze základních povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru. Dále je důležité posoudit, jak úzce nebo naopak široce je druh práce v pracovní smlouvě vymezen, jelikož širší vymezení druhu práce má zásadní vliv na budoucí dispoziční právo zaměstnavatele při určování pracovních úkolů zaměstnanci. Sjednaný druh práce „prodavačka“ NS vyhodnotil tedy jako srozumitelný a určitý z hlediska širší jeho vymezení, který nepochybně zahrnuje jakýkoliv prodej zboží. Z okolnosti, že zaměstnavatel v době uzavření pracovní smlouvy provozoval pouze jednu prodejnu a v této prodejně zaměstnankyně vykonávala práci od vzniku pracovního poměru, nelze dovozovat, že by mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní byl ve skutečnosti sjednán druh práce „prodavačka v obchodě“ s tím, že i kdyby bylo vůlí obou účastníků omezit sjednaný druh práce pouze na prodej v kamenném obchodě, nebylo by možné k této vůli přihlížet, neboť nebyla v pracovní smlouvě projevena a pomocí výkladu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou účastník pracovněprávního vztahu projevil. Je tedy nesprávný názor, že odmítnutím výkonu práce se zaměstnankyně nedopustila porušení „pracovní kázně“.

Není ovšem vyloučeno, aby v pracovní smlouvě bylo sjednáno více druhů práce. Nesmíme ale zapomínat, že se stále bude jednat o jeden pracovní poměr, což znamená i jeden platový výměr, byť by byly sjednány dva zcela rozdílné druhy práce. Pokud by nastala takováto situace, bylo by zajisté vhodné z praktického hlediska uzavřít souběžně dva pracovněprávní vztahy.

#### **4.2.3 Místo výkonu práce**

Ujednání o místě výkonu práce určuje, kde bude zaměstnanec práci vykonávat. Zaměstnavatel tak nesmí žádat po zaměstnanci bez jeho souhlasu, aby práci vykonával na jiném místě.

Zákoník práce počítá s tím, že místo či místa výkonu dohodnuté práce mohou být sjednána úzce, to je stanovením adresy konkrétního pracoviště, provozovny, samostatného závodu, sídla apod., anebo široce, a to např. obcí, krajem, nebo se může jednat o více míst. Více o ujednání o místě výkonu práce rozsudek Nejvyššího soudu

ČR ze dne 29. 7. 2010, sp. zn. Cdo 4213/2009, který za místo výkonu práce považuje: „*jak konkrétní pracoviště, tak i sídlo zaměstnavatele, obec, kraj, území ČR, přičemž pro takové ujednání je rozhodující, zda není v rozporu s ustanovením zákoníku práce zakládající neplatnost právního úkonu.*“ V tomto případě šlo o pracovní smlouvu, ve které místem výkonu práce bylo sjednáno místo "výrobní a obchodní provozovny organizace". Zaměstnankyně namítala, že takovéto ujednání je nejednoznačné a nesrozumitelné. NS však zaujal opačný názor a takovéto ujednání posoudil jako jednoznačné, srozumitelné a určité, a to i ve vztahu do budoucna, když konstatoval, že zaměstnankyně se se zaměstnavatelem tímto dohodla, že bude konat práce i v těch místech, kde bude mít zaměstnavatel své výrobní a obchodní provozovny. Podobný názor byl vysloven NS i v jeho usnesení ze dne 12. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2287/2004, obsahující právní názor, že sjednání místa výkonu práce v pracovní smlouvě ve znění, že místem výkonu práce je celé území ČR, je dostatečně určité.

K této podstatné náležitosti pracovní smlouvy se vyjádřil i Ústavní soud ČR svým náležením, sp. zn. III. ÚS 3616/10 – 1, ze dne 12. 5. 2011. Zde stěžovatelka žádala, aby Ústavní soud zrušil předchozí rozsudky, které jí zamítly žalobu na určení neplatnosti zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Stěžovatelka byla zaměstnána u společnosti, která měla provozovny po celém území ČR. Takto znělo i ustanovení pracovní smlouvy, když místem výkonu práce byly všechny provozovny na území ČR. Zaměstnavatel zrušil stěžovatelce pracovní poměr z důvodu, že stěžovatelka nenastoupila k výkonu práce v nové provozovně poté, co byla zrušena původní provozovna. Dlužno poznamenat, že se jednalo o provozovnu 300 km vzdálenou od původní. Nezbytné je i uvést životní situaci stěžovatelky, jelikož při jejím zvážení je konečný názor Ústavního soudu velmi striktní povahy. Stěžovatelka uzavírala pracovní smlouvu v určité provozovně, v tomto městě bydlela s devítiletým synem a o něj pečovala jako samoživitelka a místo výkonu práce tak spojovala s tímto konkrétním místem, neboť možnost jejího dojíždění do jiných vzdálených míst byla z výše uvedených důvodů reálně vyloučená. Stěžovatelka byla ohodnocena základní měsíční mzdou ve výši 9.100,- Kč. Nutno připomenout, že zaměstnancům, kteří jsou přijímáni do nevýhodných pracovních funkcí z hlediska mobility, by se mělo ze strany zaměstnavatele dostávat kompenzace v podobě finančního ohodnocení. Ústavní soud tak dospěl kromě jiného k názoru, když uvedl, „*že není pochyb o tom, že se stěžovatelka*



*svobodně dohodla se zaměstnavatelem o široce vymezeném místě výkonu práce a okolnost, že toto ujednání je pro ni nyní nevýhodné, pak toto nemůže založit jeho neurčitost a po té neplatnost a dále, že širší vymezení místa výkonu práce představuje zřejmou výhodu pro zaměstnavatele a je tomu tak i s ohledem na jeho obchodní činnosti s nutností mít flexibilní zaměstnance, přičemž se nejedná o "bezbrhé a neodůvodněné určení místa výkonu práce", které by nemuselo jinak mít ústavní ochranu, když zároveň na druhé straně je takové ujednání výrazem svobodné vůle stěžovatelky.“*

Z výše uvedeného si lze vzít poučení, že při sjednání místa výkonu práce ze strany zaměstnavatele je důležité zvažovat i jiné okolnosti, jež nastanou v budoucnu a mohou mít nemalý vliv při posuzování určitosti a srozumitelnosti tohoto ustanovení.

Dalším ustanovením, které je nezbytné v souvislosti s touto náležitostí též zmínit, je § 34a ZPr. Koncepční novela zákoníku práce tak od 1. 1. 2012 přináší pravidlo vztahující se k obsahu pracovní smlouvy při vysílání zaměstnanců na pracovní cesty a je reakcí na situaci, kdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebylo sjednáno pravidelné pracoviště a místo výkonu práce, které je považováno za pravidelné pracoviště, je sjednáno v širším rozsahu, než je jedna obec. Zákoník práce stanoví, že *„není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.“* Pokud pracovní smlouva obsahuje více než jedno místo výkonu práce, je vždy zapotřebí stanovit pouze jedno z nich jako pravidelné pracoviště. Ujednání o pravidelném pracovišti je důležitým ustanovením pracovní smlouvy a jeho sjednání je účelné v případech, kdy je sjednáno několik míst výkonu práce a tato pracoviště jsou od sebe značně vzdálena. Za takovéto situace hraje pravidelné pracoviště značnou roli, při stanovení počátku a konce pracovní cesty.<sup>124</sup>

#### **4.2.4 Den nástupu do práce**

Třetí esenciální podmínkou pracovní smlouvy je určení dne nástupu do práce. Tento den se sjednává určením dne, měsíce a roku, eventuálně jiným jednoznačným časovým

<sup>124</sup> K pojmu pravidelné pracoviště judikát NS 21 Cdo 827/2010 ze dne 11. 3. 2011.

obdobím, které nevzbudí pochybnosti. Judikatura Nejvyššího soudu ČR se vyjádřila k této náležitosti pracovní smlouvy následovně: „Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjistitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne. Den nástupu do práce tak může být vyznačen i slovy „po ukončení učebního poměru“.“<sup>125</sup> Význam tohoto ujednání spočívá v tom, že ve spojení s ustanovením § 36 ZPr tímto dnem vzniká pracovní poměr, a tedy i všechna práva a povinnosti, které z něho pro oba účastníky pracovního poměru, tedy zaměstnance a zaměstnavatele, vyplývají, a to i v případech, kdy zaměstnanec nenastoupí do práce ze zdravotních důvodů. Podobně se aktivují i jiná práva a povinnosti jako např. z kolektivní smlouvy, pracovněprávních předpisů, popř. i jiných předpisů.

Za tento den je možné zvolit kterýkoliv den, ať už se bude jednat o pracovní den či den pracovního klidu. Stejně je i stanovení hranice, s jakým časovým předstihem může být pracovní smlouva sjednána. Z logiky věci plyne, že pracovní smlouvu lze sjednat i do budoucna, tzn. že pracovní smlouva může být sjednána i několik let před nástupem do práce. Příkladem by bylo sjednání pracovní smlouvy se studentem vysoké školy, kdy by jako den nástupu do práce byl stanoven den po dni ukončení vysokoškolského studia. Pracovní smlouvu nelze uzavřít zpětně.

Důležité je na vznik pracovněprávního vztahu pohlížet i v souvislosti s jinými předpisy. Nemalý význam bude přikládán přesnému času dne, kdy vzniká pracovní poměr. Úplným začátkem pracovního poměru je zajisté samotný začátek dne, tedy 00:00 hodin. Pokud by pracovní poměr vznikl až počátkem desáté hodiny večerní (nástup do směny) a vznik by se datoval od této hodiny, docházelo by zajisté k oslabení strany zaměstnance a tím i ochranné funkce pracovního práva, neboť by nedovolil uplatnit předpisy práva sociálního zabezpečení.<sup>126</sup>

---

<sup>125</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 811/2002, SRNS, svazek č. 22, s. 46.

<sup>126</sup> Galvas, M. *Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti*. 1. vydání. Brno: Univerzita J. E. Purkyně v Brně – právnická fakulta, 1985. s. 89.

Zákon nedovoluje sjednat jako den nástupu do práce 1. září a současně požadovat po zaměstnanci, aby nastoupil do práce již v průběhu srpna. Den nástupu do práce a vznik pracovního poměru se kryjí. Tento den by měl být sjednáván na první den v měsíci, neboť kdyby byl v pracovní smlouvě uveden jako den nástupu jiný než první den, zaměstnanci se tento měsíc nebude započítávat pro účely dovolené za kalendářní rok či její poměrné části.

Dřívější zákoník práce<sup>127</sup> připouštěl možnost uzavřít pracovní smlouvu jinak než písemně za podmínky, kdy délka pracovního poměru nepřesahovala jeden měsíc, a zaměstnanec o písemnou formu nepožádal. Současná podoba zákoníku stanoví povinnost zaměstnavatelů vystavit zaměstnanci písemné vyhotovení pracovní smlouvy vždy, když tato povinnost je nově formulována v ustanovení § 34 odst. 5 ZPr tak, že *„každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.“*

Jak již bylo uvedeno v předešlé kapitole (4.2.1), pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce i tehdy, když tento den zaměstnanec do práce nenastoupí. Pokud však zaměstnanci nebrání do nástupu do práce překážka v práci nebo zaměstnavatele do jednoho týdne o této překážce neinformoval, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

#### **4.2.5 Zkušební doba**

Zkušební doba patří k doplňujícím obsahovým náležitostem pracovní smlouvy. Ujednání o délce zkušební doby může být součástí samotné pracovní smlouvy či jiné smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Význam institutu zkušební doby je dán možností snadného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele.<sup>128</sup> Obě strany pracovní smlouvy mohou za trvání zkušební doby zvážit a posoudit vhodnost nově uzavřeného pracovního poměru, schopnosti zaměstnance, tak i pracovní podmínky zaměstnavatele.

Zkušební doba byla též podstatně změněna koncepční novelou zákoníku práce. Od 1. 1. 2012 lze sjednat zkušební dobu i u zaměstnanců, kterým byl pracovní poměr založen jmenováním. Předchozí právní úprava tuto možnost neobsahovala a připouštěla ji sjednat jen v pracovní smlouvě.

<sup>127</sup> Zákon č. 65/1965 Sb. ve znění účinném do 31. 12. 2006.

<sup>128</sup> Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je upraveno v ustanovení § 66 ZPr.

Zkušební doba může být sjednána i po uzavření pracovní smlouvy, nicméně s ohledem na ustanovení § 35 odst. 3 ZPr lze zkušební dobu sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Tato nová úprava odstraňuje pochybnosti o platnosti zkušební doby, když za předchozí úpravy nebylo možné sjednat zkušební dobu za situace, kdy pracovní poměr již vznikl.<sup>129</sup>

Dále byla upravena i délka zkušební doby. Základní délka trvání zkušební doby zůstala nezměněna a činí i nyní 3 měsíce. Změnu zaznamenalo ustanovení týkající se vedoucích zaměstnanců. Dosavadní rozsah zkušební doby nebyl dostačující k ověření schopností vedoucích zaměstnanců, a tak došlo u této skupiny k prodloužení na 6 měsíců. Ujednání, které by překročilo maximální možnou délku, by nezakládalo neplatnost celé pracovní smlouvy, nýbrž jen částečnou neplatnost části týkající se zkušební doby a zkušební doba by činila 3 nebo 6 měsíců.<sup>130</sup>

Zkušební dobu lze sjednat pouze jednou pro daný pracovní poměr. Není tedy rozhodující, když zaměstnanec bude vykonávat jiný druh práce, zkušební doba nebude smět být znovu sjednána.

Zaměstnanci, se kterými zaměstnavatel uzavřel pracovní poměr na dobu určitou, pobírají zvláštní ochranu. Ta je jim zaručena maximální délkou zkušební doby, která v poměrech na dobu určitou nesmí přesáhnout polovinu této doby.

Prodloužení zkušební doby zákon připouští o dobu celodenních překážek v práci (§ 191-209 ZPr) a nově o dobu celodenní dovolené. V jiných případech ji nelze prodloužit, zejména nesmí být prodlužována dodatečně, a to ani v případech, kdy byla sjednána kratší zkušební doba a prodloužením by bylo dosaženo její maximální dovolené délky.

Zkušební doba vyžaduje písemnou formu. Ústně sjednaná zkušební doba by byla neplatná, avšak zákoník připouští možnost zhojení této vady, a to dodatečným vyhotovením písemné zkušební doby.

---

<sup>129</sup> Rozsudek NS ČSR sp. zn. 6 Cz 12/83 R 6/84: „Zkušební doba nemůže být platně sjednána poté, co již vznikl pracovní poměr; nelze ji tedy dohodnout se zpětnou platností, nýbrž nejpozději toho dne, který byl sjednán jako den nástupu do pracovníka do práce.“

<sup>130</sup> Pokud byla u vedoucích zaměstnanců sjednána zkušební doba před 1. 1. 2012, není možné ji po účinnosti nového zákoníku prodloužit na dobu 6 měsíců.

#### 4.2.6 Informování o obsahu pracovního poměru

Uzavřením pracovního poměru vzniká zaměstnavateli povinnost písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Ustanovení § 37 ZPr vyplývá ze směrnice Rady 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Tato povinnost se vztahuje na pracovní poměry založené pracovní smlouvou i na pracovní poměry založené jmenováním.<sup>131</sup>

Informační povinnost obsažená v ustanovení § 37 navazuje na základní zásady pracovněprávních vztahů a na informační povinnost zaměstnavatele před uzavřením pracovní smlouvy. Jedná se o kogentní ustanovení, což znamená, že zaměstnavatel musí dodržet stanovený výčet informací, nicméně bude-li chtít, může zaměstnance informovat i o dalších skutečnostech. Poskytnuté informace musejí dle zákoníku práce obsahovat:

*„a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,*

*b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,*

*c) údaj o délce dovolené, popřípadě 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, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,*

*g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.“*

Informační povinnost se nevztahuje na pracovní poměry trvající méně než jeden měsíc.

---

<sup>131</sup> Tomek, M. *Pracovní smlouvy*. Právní rádce, 2009, č. 9, s. III.

Uvedené ustanovení obsahuje rovněž povinnost informovat písemně zaměstnance o každé změně v uvedených údajích. V obou případech musí zaměstnavatel tuto povinnost splnit do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Pokud požadované údaje obsahuje již text pracovní smlouvy, bude tato povinnost splněna. Zaměstnavateli se tak dostává možnost výběru, a to buď informace začlenit do ustanovení pracovní smlouvy, a tím zamezit z jeho strany další administrativní činnosti, či zvolit jiný způsob, kterým zaměstnanci údaje poskytnou.

Další povinnosti se týkají zaměstnavatele, který své zaměstnance plánuje vyslat k výkonu práce na území jiného státu, a to povinnost předem informovat o předpokládané době trvání vyslání a o měně, ve které bude zaměstnanci vyplácena mzda nebo plat. Informace týkající se měny a výše uvedených údajů pod písmeny c), d) a e) nemusí obsahovat písemná informace, pokud lze zaměstnance odkázat na právní předpis, kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis, jejímž jsou obsahem. O ostatních informacích nepostačí pouhý odkaz na pracovněprávní předpis, kolektivní smlouvu či vnitřní předpis a písemná informace musí tyto skutečnosti obsahovat.

Stejně jako za předchozí právní úpravy i nyní zákon ukládá zaměstnavateli povinnost seznámit zaměstnance s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Jako příklad uveďme situaci, kdy dojde k podepsání nové kolektivní smlouvy, která mimo jiného bude obsahovat nové ujednání o změně výplatního termínu. Zaměstnavatel musí v tomto případě splnit povinnost vyplývající z ustanovení § 29 ZPr<sup>132</sup> a současně předat každému zaměstnanci do jednoho měsíce písemnou informaci o změně údaje podle písm. f). Zákon sice nevyžaduje důkaz o tom, že zaměstnavatel předal písemné informace zaměstnanci, avšak lze doporučit, aby si zaměstnavatel splnění své informační povinnosti nechal potvrdit zaměstnancem. Takovýmto potvrzením může být například dokument obsahující jména a příjmení veškerých zaměstnanců, datum seznámení se s údaji dle ustanovení § 37 odst. 1 a odst. 2 a jejich podpis po předání písemné informace.<sup>133</sup>

---

<sup>132</sup> § 29 stanoví: „Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.“

<sup>133</sup> Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 235-237.

#### 4.2.7 Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

Pro zaměstnavatele i zaměstnance stanoví ustanovení § 38 ZPr základní povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Kromě těchto povinností ukládají zaměstnavateli a zaměstnanci mnoho povinností i jiná ustanovení zákoníku práce nebo zvláštní předpisy.

Ustanovení § 38 ZPr stanoví zaměstnavateli povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a za vykonanou práci mu platit mzdu nebo plat. Za situace, kdy zaměstnanec vzhledem ke zdravotnímu stavu nebude schopen práci vykonat, byť se jedná o druh práce a místo výkonu dohodnuté pracovní smlouvou, nebude se jednat o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a zaměstnavatel mu nemůže takovouto práci přidělovat.<sup>134</sup> K tomuto porušení nedojde ani poté, co zaměstnavatel přestal zaměstnanci přidělovat práci, a zaměstnanec se proto nedostavil do zaměstnání a nedožadoval se přidělení práce.<sup>135</sup> Porušení této povinnosti by znamenalo, že zaměstnavatel musí zaměstnanci po dobu nepřidělování práce hradit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Vedle této základní povinnosti musí zaměstnavatel zaměstnanci vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem. Zaměstnavatel tak nesmí zapomínat na základní zásady pracovněprávních vztahů, povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jiné další. Samostatně stojí povinnost zaměstnavatele předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech. Jedná se o informační povinnost, což znamená, že zaměstnavatel nemusí nově vzniklé pracovní poměry s odborovou organizací projednat. Nesplnění informační povinnosti nezakládá neplatnost nově uzavřených pracovních poměrů.

Povinností zaměstnance je vykonávat práci osobně podle pokynů zaměstnavatele. Tím je demonstrován vztah podřízenosti. Bude-li ovšem zaměstnanci přidělována práce mimo rámec smluveného druhu práce, je jeho právem tuto práci odmítnout vykonat. Zaměstnanec, který byl odvolán z vedoucího místa, či se této pozice vzdal, není povinen vykonávat práci do doby, než bude dohodnuto jeho další zařazení. V tomto období zaměstnanec nemusí docházet na pracoviště a dodržovat pracovní dobu.<sup>136</sup> Zaměstnanci,

<sup>134</sup> Rozsudek NS ČSR sp. zn. 5 Cz 12/79 (Rc 31/1980).

<sup>135</sup> Rozsudek NS ČSR sp. zn. 6 Cz 36/80 (Rc 42/1982).

<sup>136</sup> Rozsudek NS sp. zn. 2 Cdon 1535/97 (SJ 69/1998).

kterému brání ve výkonu práce osobní překážka<sup>137</sup>, je povinen jeho nepřítomnost zaměstnavatel omluvit. Další povinností je výkon práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době. Vedle těchto povinností vyplývajících z pracovního poměru má zaměstnanec též řadu povinností stanovených v jiných ustanoveních zákoníku práce, především se bude jednat o ustanovení § 301 a násl. ZPr.

Platí, že povinnosti vyplývající z pracovního poměru se vztahují i na zaměstnance, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním.<sup>138</sup>

#### 4.2.8 Konkurenční doložka

Konkurenční doložka je smluvním synallagmatickým ujednáním mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Účelem konkurenční doložky je ochrana zájmů zaměstnavatele. K tomu dochází prostřednictvím omezení výdělečné činnosti zaměstnance po skončení pracovního poměru tak, že zaměstnanec po určité časové období, nejdéle však jednoho roku, nebude moci vykonávat činnost, která by vůči zaměstnavateli měla konkurenční povahu. Vzor konkurenční doložky tvoří přílohu č. 3 této práce.

Právní úprava konkurenční doložky je zakotvena v ustanovení § 310 a 311 ZPr. Ustanovení je částečně kogentní, částečně relativně kogentní a částečně dispozitivní. Dispozitivnost je dána tím, že strany mají možnost, ne povinnost, konkurenční doložku uzavřít. Dispozitivním ustanovením je i možnost sjednání smluvní pokuty. Relativně kogentní je ustanovení, které se týká povinnosti finančního vyrovnání a doby, po kterou je zaměstnanci zakázána výdělečná činnost. Zaměstnavatel tak musí dodržet minimální předepsanou výši finančního ohodnocení, nicméně pokud si strany mezi sebou dohodnou vyšší ohodnocení, zákon takovéto ujednání umožňuje. To samé platí o délce, která nemusí činit maximální možnou dovolenou a může být i kratší. Kogentní ustanovení je naproti tomu úprava okruhu zaměstnanců, s nimiž lze konkurenční

---

<sup>137</sup> Překážkami v práci podle § 191 ZPr jsou pracovní neschopnost, doba karantény, doba mateřské nebo rodičovské dovolené, doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodu stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

<sup>138</sup> Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 237-239.



doložku uzavřít, její forma a ustanovení o výši smluvní pokuty a jejím zániku, pokud byla smluvní pokuta dohodnuta.<sup>139</sup>

Tím, že se jedná o synallagmatický vztah, vyplývají pro obě strany určité práva a povinnosti. Zaměstnanec se zaváže nekonkurovat zaměstnanci a zaměstnanec mu za to poskytne dostatečné finanční vyrovnání. Přesto nelze uzavřít konkurenční doložku u všech zaměstnanců, ale pouze u těch, od nichž ji lze spravedlivě požadovat s ohledem na povahu jimi získaných informací, poznatků a znalostí pracovních a technologických postupů. Jednoduše lze hovořit o know-how zaměstnavatele. Konkurenční doložku lze uzavřít v jakékoliv fázi trvání pracovního poměru. Od 1. 1. 2012 je možno uzavřít konkurenční doložku i během zkušební doby, což předchozí úprava neumožňovala. Koncepční novela přinesla i novou úpravu finančního ohodnocení. Zaměstnavateli se tak snížila hranice kompenzace z 100% průměrného měsíčního výdělku zaměstnance na 50% průměrného měsíčního výdělku. Jiné změny úprava nezaznamenala a základní principy pro uzavření konkurenční doložky zůstaly zachovány.

Smluvní pokuta, jak již bylo uvedeno výše, je ustanovením dispozitivním. Pokud je v konkurenční doložce sjednána, znamená to, že zaměstnanec je povinen ji zaplatit v případě, že závazek poruší. Výši smluvní pokuty nelze libovolně stanovit, ale její výše musí být přiměřená povaze a významu informací, poznatků a znalostí technologických a pracovních postupů, výši finanční kompenzace a pozici, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele vykonává. Dlužno zmínit, že pokud zaměstnanec zaplatí smluvní pokutu, konkurenční doložka tím zaniká a zaměstnanec bude smět vykonávat výdělečnou činnost totožnou s jeho činností u předchozího zaměstnavatele. Zákoník práce upravuje i oblast výpovědi a odstoupení od konkurenční doložky.

Konkurenční doložku nelze sjednat s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a na pedagogické pracovníky v zařízeních sociálních služeb. Takováto konkurenční doložka by byla neplatná.<sup>140</sup>

<sup>139</sup> Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 1109.

<sup>140</sup> Více např. Čechtická, A. *Největší změny zákoníku práce*. Právní rádce, 2011, č. 12, s. 7 nebo Škubal, J. *Konkurenční doložka a její praktické užití*. Práce a mzda, 2010, č. 10, s. 10 an.

I do pracovněprávní praxe týkající se konkurenční doložky se stále více promítá hojná soudní judikatura. Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí ve věci 21 Cdo 2995/2011 ze dne 31. 8. 2012 posuzoval, jaká činnost je výdělečnou činností, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a je tedy sjednanou konkurenční doložkou zakázána. NS tak dovedl, že nepřipustnou výdělečnou činností „je též výdělečná činnost zaměstnance, jejíž předmět zapsaný v obchodním rejstříku nebo uvedený v živnostenském oprávnění (popř. ve zřizovací listině nebo ve zvláštním právním předpise) se ani zčásti neshoduje s obdobně zapsaným předmětem činnosti zaměstnavatele, jestliže se zaměstnanec (jeho nový zaměstnavatel) a zaměstnavatel při ní přesto mohou ocitnout v navzájem konkurenčním postavení a jestliže proto má tato výdělečná činnost zaměstnance vůči zaměstnavateli soutěžní povahu,“ avšak naproti tomu „o výkon výdělečné činnosti zaměstnance ve smyslu ustanovení § 29a odst. 1 zák. práce nejde, jestliže se zaměstnanec u nového zaměstnavatele vzhledem k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě na činnosti, která je shodná s předmětem činnosti předchozího zaměstnavatele nebo která má vůči němu soutěžní povahu, nepodílí, a nemůže proto při ní informace, poznatky a znalosti pracovních a technologických postupů, které získal v pracovním poměru u předchozího zaměstnavatele, využít a jeho činnost tím závažným způsobem ztížit.“ V tomto konkrétním případě zaměstnanec pracoval nejdříve jako manažer prodeje slévárenských výrobků a následně u nového zaměstnavatele jako prodejce tvářecích a obráběcích slévárenských strojů, v čemž NS konkurenční jednání zaměstnance nespatořoval.

### **4.3 Jmenování**

Druhým způsobem vzniku pracovního poměru je jmenování, když tento institut je upraven v ustanovení § 33 odst. 3 ZPr. Jmenování je jednostranné právní jednání, jímž se zakládá pracovní poměr. Podmínkou platnosti je však souhlas jmenovaného zaměstnance s tímto jednáním, čímž je zachována zásada smluvní volnosti, byť tato zásada není výslovně stanovena. Jmenování je tedy velmi atypické jednostranné právní jednání.

Zákoník práce výslovně stanoví, ve kterých případech vzniká pracovní poměr jedině jmenováním. Jmenovat lze tak pouze vedoucího zaměstnance.<sup>141</sup> Nicméně i tato skupina zaměstnanců je velmi omezena. Jmenování je možné v případech, kdy to stanoví zvláštní zákon, nebo v případech, které jsou taxativně uvedeny v ustanovení § 33 odst. 3 písm. a) až g) ZPr. Kromě těchto případů nelze u jiných zaměstnanců založit pracovní poměr jinak. Naopak v případech uvedených v § 33 odst. 3 nelze založit pracovní poměr pracovní smlouvou.<sup>142</sup> Pokud by došlo k situaci, za které by jmenovanému zaměstnanci byl neplatně založen pracovní poměr, tedy došlo by k založení pracovního poměru pracovní smlouvou, neznamenalo by to, že pracovní poměr není platný, a to zvláště, pokud by zaměstnanec i zaměstnavatel projevíli vůli na trvání pracovního poměru.

Zvláštním zákonem tak může být zmíněn zákon č. 561/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů (školský zákon). Jmenování je upraveno v ustanovení § 166 odst. 2 a 3. Podle tohoto ustanovení jmenuje ředitele školy do funkce zřizovatel. Zřizovatel je tak příslušnou osobou podle ustanovení § 33 odst. 4 ZPr. Vzhledem k tomu, že i toto ustanovení je kogentní povahy, i zde je podán taxativní výčet osob, které jsou k jmenování oprávněny.

Jmenováním může být založen pracovní poměr na dobu určitou i neurčitou. I zde se na jmenování na dobu určitou uplatní podmínky ustanovení § 39 ZPr, tj. maximální doba trvání pracovního poměru a možnost jeho opakování. Přesto existuje výjimka, a to pokud zvláštní předpis stanoví jinak, lze maximální dobu tří let překročit. Například pracovní poměr ředitele zdravotní pojišťovny může trvat celé funkční období, tedy celkem 4 roky.

Bude-li jmenovaný zaměstnanec odvolán nebo se sám dobrovolně vzdá své funkce, neznamená to ještě skončení pracovního poměru. Nicméně v ustanovení § 73a odst. 2 ZPr je upravena situace, kdy zaměstnavatel nemá pro zaměstnance odpovídající práci, kterou je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout, nebo zaměstnanec takto navrženou práci odmítne. Tím je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) ZPr. Jednoduše řečeno, i na jmenovaného zaměstnance se vztahuje obecná úprava skončení pracovního poměru, dokonce i zrušení ve zkušební době.

---

<sup>141</sup> K vedoucímu zaměstnanci srov. § 11 ZPr.

<sup>142</sup> Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 512/2001 (C 1100).

Zákoník práce nestanoví formu jmenování ani podstatné náležitosti. Lze ho tedy uskutečnit písemně, ale i verbálně. Způsob jmenování nesmí vzbuzovat pochybnost, že zaměstnanec byl skutečně do funkce jmenován.<sup>143</sup> Přesto z logiky věci vyplývá, že jmenování musí stanovit pracovní místo a den nástupu do práce.

Jmenovat je možné i zaměstnance po vzniku pracovního poměru. V tomto případě dochází jmenováním ke změně druhu práce, který dosavadní zaměstnavatel vykonával. Právním důsledkem této změny je i ta skutečnost, že zaměstnanec se stává odvolatelný z pracovního místa.

V praxi bývá velmi často jmenování doprovázeno smlouvou, která bývá označována jako manažerská. Svou podstatou se jedná o inominátní smlouvu podle ustanovení občanského zákoníku, nicméně tento pojem se již vžil do pracovněprávní terminologie. Důležité je upozornit, že tato smlouva nezakládá pracovní poměr, ale je ujednáním o pracovních podmínkách mezi účastníky, u kterých bude funkce vykonávána. I takováto smlouva nesmí zapomínat na základní zásady pracovněprávních vztahů a nebyt v rozporu s kogentními ustanoveními zákoníku práce, neboť se stále jedná o smlouvu pracovněprávní.<sup>144</sup>

#### **4.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Pomineme-li pracovní poměr, lze výkon závislé práce realizovat pomocí vztahů zakládaných dohodami konaných mimo pracovní poměr (dále jen „dohody“). Dohody jsou základními pracovněprávními vztahy s větší smluvní volností a flexibilitou. Závislá práce se vykonává v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavateli se tak dostává oproti dřívější úpravě větší prostor pro zajištění plnění svých úkolů. Volnější právní úprava umožňuje snadnější nakládání s pracovní silou, zejména půjde-li o uzavírání, průběh i skončení dohod. Na druhou stranu pro zaměstnance to znamená oslabení ochranné funkce zákoníku práce, když zákoník sám uvádí ta svá ustanovení, která se na práci konanou na základě dohod nebudou vztahovat. Jedna z důležitých povinností, která zaměstnavateli při uzavření dohod odpadá, je rozvržení týdenní pracovní doby. Dohody tak umožňují oběma stranám, aby si pracovní dobu flexibilně měnily. To ovšem nebrání

---

<sup>143</sup> Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1912/2001 (Rc 73/2003).

<sup>144</sup> Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 212 an.

tomu, aby předem zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl, ve kterých dnech bude povinnost práci vykonat. Právní úprava dohod je obsažena v zákoníku práce v ustanoveních § 74 - 77, která jsou svou povahou speciální úpravou vztahující se pouze k dohodám.

Dohody jsou svým způsobem doplňkovým pracovněprávním vztahem, kterého zaměstnavatel využívá, když pro něj není účelné sjednat pracovní poměr.<sup>145</sup> Dohod tak bude využíváno především pro krátkodobé zaměstnání s menším rozsahem práce. Zaměstnanci jsou často studenti středních a vysokých škol, důchodci nebo lidé bez trvalého pracovního poměru.<sup>146</sup> Zákoník práce nestanoví žádné omezující podmínky, za nichž by bylo možné dohody uzavírat. Tato úprava je v českém pracovním právu od 1. 1. 2007. Smyslem dohod je poskytnutí určitého zvýhodnění pro obě strany smluvního vztahu. Zaměstnavatel bude moci realizovat práce nad rámec své běžné činnosti prostřednictvím volnějšiho právního vztahu, jelikož je zbaven mnoha povinností, které by jinak pro něj vyplývaly z pracovního poměru. Zaměstnanci je umožněn výkon závislé práce ve volnějším režimu.

Dohody jsou charakteristické svými specifickými rysy, zejména charakterem, výkonem práce, slabším postavením zaměstnance a posílením smluvní volnosti. Doplňkový charakter znamená, že zaměstnavatel by se měl uklánět k uzavírání dohod pouze tehdy, jedná-li se o takové práce, kde není účelné jejich zabezpečení sjednáním pracovního poměru. Zákoník práce taxativně stanoví i celkový počet hodin, který zaměstnanec nesmí překročit při výkonu práce. Dohody oslabují ochrannou funkci pracovního práva. Na zaměstnance se tak nevztahují ustanovení týkající se odstupného, pracovní doby, doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnavatele, skončení pracovního poměru, odměňování apod. Smluvní volnost je pak dána tím, že právní úprava stanoví pouze základní práva a povinnosti subjektů, ostatní je nutné upravit založením právního jednání.<sup>147</sup>

Stejně jako u pracovního poměru, tak i zde jsou subjekty právních vztahů zaměstnavatel a zaměstnanec. Vše co bylo uvedeno výše ohledně právní osobnosti, svéprávnosti a zastoupení pro pracovní poměr, platí i u dohod. Dlužno znovu

---

<sup>145</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 430.

<sup>146</sup> Více Chládková, A., Bukovjan, P. *Z pohledu pracovního práva*. Práce a mzda, 2010, č. 6, příloha.

<sup>147</sup> Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 431 a 432.

připomenout, že pokud zaměstnavatel a zaměstnanec jsou subjekty jednoho pracovněprávního vztahu, může být mezi nimi uzavřena jedna z dohod pouze za situace, že se bude jednat o jiný druh práce.<sup>148</sup>

Obsahem právních vztahů jsou práva a povinnosti subjektů, které jsou ale v případě dohod užší a zakládají se právním jednáním. Tyto základní práva a povinnosti se nazývají pracovním závazkem, ve kterém je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vytvořit přiměřené pracovní podmínky pro výkon práce a poskytnout mu za to sjednanou odměnu.<sup>149</sup>

Objektem právních vztahů založených dohodami je výkon závislé práce.<sup>150</sup> Rozdílně oproti pracovnímu poměru je omezení vztahu nadřízenosti a podřízenosti, když zaměstnanec není v takové míře svázán pokyny zaměstnavatele.<sup>151</sup>

#### **4.4.1 Dohoda o provedení práce**

Dohoda o provedení práce je dvoustranným právním jednáním, které ovládá značná smluvní volnost stran. V zákoníku práce je dohoda o provedení práce velmi stroze upravena, natož aby se zákoník vyjádřil o jejích podstatných náležitostech. Výjimkou ze smluvní volnosti je stanovení doby, na kterou může být dohoda o provedení práce uzavřena. Zákoník ukládá zaměstnavateli povinnost uzavřít dohodu o provedení práce na dobu určitou. Od 1. 1. 2012 musí dohoda obsahovat i dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá. Vedle této podstatné náležitosti by dohoda měla obsahovat vymezení práce, sjednanou odměnu a rozsah práce. Ostatní náležitosti jsou ponechány na vůli stran, mimo ty ustanovení ZPr, které se na dohodu o provedení práce podle § 77 odst. 2 nevztahují. Tím je částečně omezena smluvní volnost stran. Dohoda o provedení práce, stejně jako ostatní právní jednání, jimiž se zakládá základní pracovněprávní vztah, vyžaduje písemnou formu. Nepříjemným překvapením pro zaměstnavatele je nově stanovená povinnost, kdy při každém skončení dohody o provedení práce (i kdyby se jednalo o dohodu sjednanou na jeden pracovní den) musí být zaměstnanci vydáno

---

<sup>148</sup> Tamtéž, s. 432.

<sup>149</sup> Tamtéž, s. 432 a 433.

<sup>150</sup> Definici závislé práce obsahuje ustanovení § 2 a 3 ZPr.

<sup>151</sup> Tamtéž, s. 433.

potvrzení o zaměstnání obsahující stejné náležitosti jako v případě skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti.<sup>152</sup>

Neplatnost dohody zakládá absence jedné z jejích podstatných náležitostí. Vždy u těchto dohod bude nutné posoudit, zda neplatným právním jednáním nemělo být zastřeno jiné právní jednání, v tomto případě pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti. Neplatná dohoda o provedení práce znamená porušení povinností ze strany zaměstnavatele a vede k riziku sankcí a nedoplatků na zdravotním a sociálním pojištění. Vzor dohody o provedení práce tvoří přílohu č. 4 této práce.

#### **4.4.1.1 Rozsah prací a druh práce**

Koncepční novela zákoníku práce rozšířila rozsah délky výkonu práce, který tak nesmí být větší než 300 hodin za kalendářní rok. Bude-li uzavřena dohoda na období delší, vždy je nutné od počátku následujícího kalendářního roku počítat stanovený limit znovu. U dohody o provedení práce uzavřené v listopadu na dobu 10 měsíců to bude znamenat, že limit 300 hodin bude počítán zvlášť pro měsíce listopad a prosinec a od ledna až do skončení dohody poběží limit nový. Rozsah prací je přesně stanoven zákoníkem práce, proto lze dovodit, že rozsah prací bude považován za podstatnou náležitost dohody o provedení práce.

Uzavřou-li zaměstnavatel a zaměstnanec více dohod o provedení práce v témže kalendářním roce, počet hodin se z každé dohody sčítá a tento součet nesmí být větší než stanovený limit. Bude-li se ale jednat u každé dohody o jiného zaměstnavatele, zákoník práce nikterak neomezuje zaměstnance v počtu uzavřených dohod. Rozsah práce se bude počítat u každé dohody zvlášť. Zaměstnavateli není zakázáno uzavřít se zaměstnancem několik dohod o provedení práce se stejným druhem práce na sebe časově navazujících, byť při sjednání pracovního poměru zaměstnavatel tuto možnost nemá, jelikož zákoník nedovoluje zaměstnanci výkon práce u téhož zaměstnavatele v dalším základním pracovněprávním vztahu, když by se jednalo o práci stejného druhu. Druh práce může být v dohodě vymezen individuálně anebo druhově.

---

<sup>152</sup> Vysokajová, M. *Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – II. část*. Právní fórum, 2012, č. 4, s. 144.

#### 4.4.1.2 Odměna a odvody z dohody o provedení práce

Pokud se jedná o odměnu z dohody o provedení práce, podle ustanovení § 77 odst. 2 písm. h) ZPr se na dohodu nevztahují ustanovení zákoníku práce<sup>153</sup> s výjimkou minimální mzdy. Ustanovení § 138 ZPr stanovuje, že „výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.“ Podle výkladu zmíněného ustanovení bychom i odměnu a její podmínky poskytování řadili k podstatným náležitostem dohody o provedení práce. Přesto existuje i názor opačný, podle něhož nelze odměnu považovat za podstatnou náležitost dohody o provedení práce. Tento názor tak zastává i tým odborníků v čele s profesorem Bělinou, avšak uvedení odměny přesto doporučují.<sup>154</sup>

Výše odměny je opět ponechána na smluvní volnosti stran s jediným omezením, a to ustanovením zákoníku práce upravující výši minimální mzdy. Odměna z dohody o provedení práce nesmí být nižší, než je nejnižší přípustná výše v základním pracovněprávním vztahu, která podle ustanovení § 111 odst. 2 ZPr musí činit nejméně 8.500,- Kč za měsíc nebo 50,60 Kč za hodinu. Odměna z dohody o provedení práce, která by nedosáhla na uvedenou částku, by znamenala, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci na základě ustanovení § 111 odst. 3 písm. c) ZPr poskytnout doplatek „k odměně ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na jednu hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.“

S výší odměny je nezbytné zmínit i změnu předpisů z oblasti veřejného zdravotního, sociálního a důchodového pojištění, jelikož i osoby činné na základě dohody o provedení práce jsou účastny na pojištění, pokud splní určité podmínky. Zaměstnanec, který přesáhne odměnu z dohody o provedení práce ve výši 10.000,- Kč hrubého za kalendářní měsíc nebo u téhož zaměstnavatele vykonává více dohod o provedení práce a součet všech odměn přesáhne tuto částku, vzniká zaměstnanci v tomto měsíci účast na pojištění. Za uvedených podmínek má zaměstnanec právo na náhradu odměny při dočasné pracovní neschopnosti od zaměstnavatele a po 22. kalendářním dni i na nemocenské dávky. Z toho vyplývá další povinnost pro zaměstnavatele stanovit

<sup>153</sup> Na dohodu o provedení práce nelze vztahovat například ustanovení upravující příplatky za práci v noci nebo za práci ve svátek.

<sup>154</sup> Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 458.



rozvržení týdenní pracovní doby. Toto rozvržení je ale pouze určitou fikcí, jelikož u dohod konaných mimo pracovní poměr zaměstnavateli tato povinnost odpadá.<sup>155</sup>

#### **4.4.1.3 Skončení dohody o provedení práce**

Přestože hlavním cílem této práce je vznik základních pracovněprávních vztahů, chtěla bych krátce zmínit i možnosti skončení dohody o provedení práce. Právní úprava dohody o provedení práce nikterak neupravuje její skončení, nicméně i na tomto místě zákoník práce přinesl změnový zákon řadu novinek. Zásada smluvní volnosti, která je typická pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, nalézá své uplatnění i zde. Je tedy pouze na účastnících dohody, jaký způsob bude pro skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce zvolen. Primárním důvodem bude zajisté splnění sjednaného právního úkolu nebo uplynutí sjednané doby. Nic nebrání, aby dohoda obsahovala i jiný důvod. Jedná se například o výpověď, okamžité zrušení nebo odstoupení. Ostatní způsoby však musejí být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v dohodě o provedení práce sjednány. Změnový zákon zavedl do zákoníku práce požadavek písemné formy, půjde-li o skončení dohody o provedení práce na základě výpovědi či okamžitého zrušení. Na dohodu o provedení práce je možné vztáhnout i ustanovení § 34 odst. 2 ZPr, jelikož se nejedná o ustanovení, jehož použití by vylučovalo ustanovení § 77 odst. 2 ZPr. I zde bude mít zaměstnavatel možnost odstoupení od smlouvy z důvodu nenastoupení zaměstnance do práce. Odstoupit je možné do doby, dokud zaměstnanec do práce nenastoupí. I zde bude ovšem nutné dodržet písemnou formu.

Zcela novou možností zavedenou změnovým zákonem je okamžité zrušení dohody o provedení práce zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let. Zákonný zástupce tak může okamžitě zrušit dohodu o provedení práce, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého. Aby jednání zákonné zástupce bylo platné, vyžaduje zákoník práce přivolení soudu.<sup>156</sup> Stejnopis okamžitého zrušení společně s přivolením soudu pak musí zákonný zástupce doručit nezletilému.<sup>157</sup>

---

<sup>155</sup> Vysokajová, M. *Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – II. část*. Právní fórum, 2012, č. 4, s. 144.

<sup>156</sup> § 77 odst. 5 ZPr.

<sup>157</sup> § 77 odst. 6 ZPr.

#### 4.4.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti<sup>158</sup> je druhým způsobem založení základního pracovněprávního vztahu. Stejně jako u dohody o provedení práce je dohoda o pracovní činnosti dvoustranným právním jednáním, kdy strany dohody mají značnou smluvní volnost. Nicméně tato smluvní volnost je u dohody o pracovní činnosti více omezena, jelikož právní úprava je oproti dohodě o provedení práce obsáhlejší. Dle právní úpravy musí dohoda o pracovní činnosti obsahovat podstatné náležitosti, a to sjednané práce (druhově vymezené práce), sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá. Dohodu o pracovní činnosti oproti dohodě o provedení práce je možné uzavřít na dobu určitou i na dobu neurčitou. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou v dohodě na základě smluvní volnosti upravit veškeré okolnosti a podmínky výkonu práce, nesměje však zapomínat na ustanovení § 77 odst. 2 ZPr a kogentní ustanovení zákoníku práce. Na odměnu z dohody o pracovní činnosti se použijí stejná pravidla jako na odměnu z provedení práce, jak již bylo uvedeno výše s tím rozdílem, že zaměstnanci vzniká od počátku účast na zdravotním a sociálním pojištění. Od roku 2012 platí zdravotní, sociální a nemocenské pojištění zaměstnanec i zaměstnavatel až z odměny od 2500 Kč za měsíc.<sup>159</sup> Pokud odměna činí maximálně 2499 Kč za měsíc, zaměstnanec ani zaměstnavatel pojištění neplatí. To samé můžeme říci i o neplatnosti dohody o pracovní činnosti, když neplatnost nastává v okamžiku, kdy dohoda postrádá jednu z podstatných náležitostí nebo byla uzavřena na práci, která přesahuje týdenní stanovený limit (viz níže).<sup>160</sup> Vzor dohody o pracovní činnosti tvoří přílohu č. 5 této práce.

##### 4.4.2.1 Doba práce

Dohoda o pracovní činnosti postrádá limitaci hodin v kalendářním roce, která platí pro dohodu o provedení práce. Na dohodu o pracovní činnosti se však vztahuje jiný limit, a to omezení v rozsahu týdenní pracovní doby. Podle ustanovení § 76 odst. 2 ZPr „není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.“ Rozsah stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje na celou

---

<sup>158</sup> § 76 ZPr.

<sup>159</sup> § 6 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů ve spojení s § 5 písm. a) bod 5 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a § 3 odst. 1 písm. b) a § 3 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>160</sup> Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 463.

dobu trvání dohody o pracovní činnosti, nejdéle však na období 52 týdnů. Dohoda o pracovní činnosti, která by byla uzavřena na období delší, než je 52 týdnů, by po uplynutí této maximální doby začala rozsah pracovní doby posuzovat znovu. Doba se počítá za celé stanovené období v průměru a podstatný je celkový rozsah práce za příslušné období. Zaměstnavateli to umožňuje, aby zaměstnanec vykonával práci v některých týdnech v menším rozsahu a v některých týdnech v rozsahu větším než polovina stanovené týdenní pracovní doby. Pro počítání času je důležité upozornit, že jeden týden obsahuje sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů.<sup>161</sup>

#### **4.4.2.2 Skončení dohody o pracovní činnosti**

Na rozdíl od dohody o provedení práce stanoví ustanovení § 76 odst. 5 způsoby skončení pracovního poměru, pokud nebyly ujednány v samotné dohodě. Pokud dohoda o pracovní činnosti postrádá ujednání upravující její skončení, lze dohodu o pracovní činnosti zrušit vzájemnou dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením. Ruší-li se právní vztah vzájemnou dohodou smluvních stran, zaniká tento vztah ke dni v ní sjednaném. V případě, kdy právní vztah zaniká jednostranným právním jednáním, tedy výpovědí, je dohoda zrušena po uplynutí 15 denní výpovědní lhůty. Výpověď může být dána z jakéhokoliv důvodu a výpovědní doba počíná dnem, v němž byla doručena druhé smluvní straně. Co se týče okamžitého zrušení, zákoník práce stanoví, že dohodu lze okamžitě zrušit jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr. Výpověď i okamžité zrušení vyžadují doručení do vlastních rukou. Dohoda o pracovní činnosti končí také uplynutím doby, na kterou byla sjednána.

Stejně jako u dohody o provedení práce, i zde zavádí změnový zákon požadavek písemné formy u výpovědi a okamžitého zrušení dohody o pracovní činnosti, stejně jako možnost okamžitého zrušení dohody o pracovní činnosti zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let.<sup>162</sup>

---

<sup>161</sup> Tamtéž, s. 463 a 464.

<sup>162</sup> Srovnej kapitolu 4.4.1.3.

## **5 PRACOVNÍ PRÁVO SPOLKOVÉ REPUBLIKY NĚMECKA**

Než přistoupím k samotnému výkladu úpravy vzniku pracovněprávních vztahů na území SRN, je na tomto místě nutné zmínit zvolený překlad německého pojmu „Rechtsgeschäft“. Byť od 1. 1. 2014 byly právní úkony v o. z. legislativně nahrazeny pojmem „právní jednání“, v této části rigorózní práce jsem nepřistoupila ke změně překladu pojmu právního úkonu na právní jednání a i nadále pracuji s termínem Rechtsgeschäft jako s „právním úkonem“, jelikož dle mého názoru takovýto překlad lépe vystihuje samotnou podstatu tohoto německého termínu, přestože existuje i názor opačný.

### **5.1 Právní základy pracovního práva**

Německé pracovní právo svůj původ, stejně jako české pracovní právo, datuje do dob antického Říma, kdy institutem upravující námezdní smlouvu byl „locatio conductio operarum“. Velmi podobný historický vývoj prožilo pracovní právo v období středověku.

I na území dnešní Spolkové republiky Německa zaznamenalo pracovní právo v 19. století změnu pod vlivem liberalismu, industrializace a migrace venkovského obyvatelstva. Politická situace odstranila feudální předpisy. Z technického, sociologického a ekonomického hlediska sehrála svou roli industrializace pocházející z Anglie, která ve spojení s rostoucím obyvatelstvem a hospodářskými předpisy plynule vedla k silnému nástupu dělnické třídy v mnoha městech. Rovné právní postavení s ohledem na hospodářskou nerovnoprávnost zapříčinilo nedostačující pracovní podmínky. Řadíme sem pracovní dobu, velmi nízkou (žebráckou) mzdu, vykořisťování, především žen a dětí.

Průlom v oblasti sociální problematiky přišel v roce 1839, kdy Pruský regulativ zakázal zaměstnávání dětí mladších devíti let a stanovil maximální výši pracovní doby pro mládež do 16 let na deset hodin. Pruský regulativ je tak první normou ochranného zákonodárství. V roce 1869 následovalo vydání Obchodního ujednání Severoněmeckého spolku, které poprvé přineslo ochranu dospívajících. Avšak z dnešního pohledu byl rozsah této ochrany skromný a nedostačující. Obchodní ujednání bylo mnohokrát doplněno a prohloubeno. K významným změnám došlo v roce 1878,

kdy byly upraveny podmínky kontroly podniků (Fabrikinspektion), rok 1891 přinesl novelu ochranného zákonodárství, v roce 1903 vznikl zákon ochraňující děti (KinderschutzG) a v roce 1911 zákon o domácích pracích (HausarbeitG).

Podle vzoru anglického „trade unions“ vznikaly odbory zaměstnanců. V Sasku tomu předcházelo zrušení zákazu koalice v roce 1861. Nemalý význam mělo výše zmíněné Obchodní ujednání. Odbory zaujaly odmítavý postoj proti stávajícím tarifním smlouvám, jejichž vznik sahá do druhé poloviny 19. století. První tarifní smlouva byla z roku 1873, avšak „světlo světa“ spatřila až za existence Výmarské republiky (1918).

Císařským dekretem z roku 1881 byly vyhlášeny zákony upravující oblast sociální politiky. V tomtéž roce vznikl zákon o nemocenském pojištění (KrankenversicherungG), o tři roky déle zákon o úrazovém pojištění (UnfallversicherungG), v roce 1889 zákon o starobním a invalidním pojištění (Alters- und Invaliditätssicherung) a rok 1911 přinesl nařízení o majetkovém pojištění (ReichsversicherungsO.)

Během období Výmarské republiky byly položeny základy dnešního pracovního práva. Výmarská ústava ze dne 11. 8. 1919 dala ústavní charakter koaliční svobodě (čl. 165 Ústavy) a současně uznala právo uzavírat kolektivní smlouvy (čl. 165 Ústavy).<sup>163</sup>

## 5.2 Prameny pracovního práva

Německé pracovní právo je ovládáno arsenalem právních předpisů. Každá norma se odvolává na jinou úroveň. Na nejvyšším stupni stojí platné právo Evropské unie, označované též jako supranacionální právo. O stupeň níže se nachází německá Ústava (Grundgesetz – GG). Oproti Ústavě Výmarské republiky dnešní text Ústavy obsahuje pouze jedno pracovněprávní ustanovení, a to čl. 9 odst. 3 GG, který hovoří o tarifní autonomii. Širší odborná veřejnost shledává i čl. 20 a 28 GG jako pracovněprávní ustanovení, jelikož zde je zakotven princip sociálního státu. Vedle těchto článků mají velký význam i základní práva zakotvena v čl. 1, 2, 3, 4, 5, 6 a 12 GG<sup>164</sup>, ačkoliv neupravují přímo oblast pracovního práva.

<sup>163</sup> Krause, R. *Arbeitsrecht I, Individualarbeitsrecht*. Verlag C.H. Beck, München 2007.

<sup>164</sup> Pod těmito články se nacházejí základní zásady, jakými jsou svoboda myšlení, svobodná volba povolání, svoboda projevu a náboženského vyznání, lidská důstojnost, listovní tajemství apod.

O další stupeň níže se ocitají běžné zákony. Pracovní právo však postrádá ucelenou kodifikaci, jakou je například v oblasti práva občanský zákoník. Pracovní právo je tvořeno velkým počtem jednotlivých zákonů, které postrádají systematiku. Zaměříme-li se na rovinu klasických zákonů, není neobvyklé, aby v jednom státě bylo šestnáct různých právních úprav. Díky čl. 74 č. 12 GG je v kompetenci každé spolkové země vlastní právní úprava různých pracovních institutů. Rozdílná úprava se tak týká např. dnů pracovního volna či dovolené, která je poskytována zaměstnancům, kteří si dále nad rámec svého dosaženého vzdělání dobrovolně prohlubují kvalifikaci.<sup>165</sup>

Zákony v materiálním smyslu v sobě obsahují zákony formálního pojetí (parlamentární zákony) a právní nařízení (Rechtsverordnungen). Právní nařízení se vyskytují pouze jako předpisy ochranného pracovního zákonodárství a jako předpisy upravující volební řád k podnikové ústavě. Zákony formálního pojetí mají v pracovním právu dominantní postavení.

Podle jejich obsahu se dají zákony nadále rozlišovat podle toho, zda v zásadě postihují všechny zaměstnance, jako např. zákon o rovném zacházení (AGG) nebo zákon o ochraně proti výpovědi (KSchG), nebo zda se týkají pouze zvláštní skupiny zaměstnanců, kterým je tak zaručena jejich ochranná funkce. Do této skupiny řadíme zákon o ochraně matek (MutSchG) či zákon o ochraně mladistvých (JArbSchG).

Podle jejich působení se rozlišují zákony na tzv. zákony s vynutitelným účinkem a na zákony dispozitivní, od jejichž ustanovení se lze v zákonem stanovených případech odchýlit.

Zákony s vynutitelným účinkem se dále dělí na dvě skupiny. Převážná většina pracovněprávních předpisů slouží k ochraně zaměstnanců, a není proto možné se od těchto zákonů jednostranně odchýlit k tíži zaměstnance, avšak pokud by tato odchylka byla pro zaměstnance příznivější, odchýlení je možné. Druhou skupinu tvoří zákony, od kterých se nelze odchýlit, ani pokud by to bylo po zaměstnance výhodnější (předpisy formy jednotlivých právních úkonů).

Na samotném okraji tohoto stupně stojí jako pramen práva právní obyčej. Právní obyčeje jsou upravovány ustálenou rozhodovací činností německých soudů. Samotná judikатурní činnost není považována za pramen práva, avšak rozhodnutí soudů vyšších

---

<sup>165</sup> Michalski, L. *Arbeitsrecht*, 7. přepracované vydání, C.F. Müller Verlag, Heidelberg 2008, s. 13 an.

instancí jsou právně závazná pro soudy instancí nižších. V situacích, kdy na danou otázku nelze nalézt odpověď či postup, je nápomocná ustálená rozhodovací činnost Spolkového pracovního soudu.<sup>166</sup>

O další stupeň níže se nacházejí tarifní smlouvy a podnikové dohody (hovorově též kolektivní smlouvy). Tarifní smlouvy lze dělit na plošné tarifní smlouvy a firemní tarifní smlouvy. Z obsahového hlediska se tarifní smlouvy rozlišují na mzdové a platební, plášťové tarifní, rámcové tarifní a tarifní smlouvy upravující dovolenou.

Plošná tarifní smlouva platí pro celou hospodářskou oblast, jako příklad lze uvést metalurgický a elektroprůmysl spolkové země Nordwuerttemberg- Nordbaden. Firemní tarifní smlouva je vyjednána mezi odborovou organizací a danou firmou, která většinou není organizovaná ve svazu zaměstnavatelů.

Mzdové a platební tarifní smlouvy obsahují konkrétní výši odměny, která se platí určitým mzdovým či platebním skupinám. Velmi často jsou odměňované skupiny v tarifní smlouvě obsahově definovány (např. svářeč je zařazen do mzdové skupiny č. 4). Tato ustanovení se mohou nacházet i ve zvláštní rámcové tarifní smlouvě. Plášťové tarifní smlouvy upravují pracovní podmínky kromě odměn. Těmito podmínkami jsou např. výpovědní doba, prekluze a placené uvolnění při určitých příležitostech. Rámcové tarifní smlouvy upravují zařazení jednotlivých činností do mzdových skupin, pokud to není přímo stanoveno v mzdové nebo platební tarifní smlouvě. Poslední druh, tarifní smlouva upravující dovolenou, stanoví její délku, možnost převedení do následujícího roku, pracovní neschopnost během dovolené a všechny jiné záležitosti s tím související. Vedle těchto tarifních smluv je dovoleno, aby vznikaly i jiné druhy tarifních smluv, které by upravovaly další možné pracovní podmínky. Časté tak jsou ochranné dohody o racionalizaci, o zajištění závodního zabezpečení v důchodu apod.

Podnikové dohody jsou písemné smlouvy uzavírané mezi zaměstnancem a závodní radou. Tyto smlouvy platí bezprostředně pro všechny zaměstnance daného podniku (§ 77 odst. 4 BetrVG – podnikový zákon). Podle ustanovení § 77 odst. 3 BetrVG nemusí podnikové dohody být sjednány, pokud požadované otázky upravuje tarifní smlouva. Obvykle obsahují celozávodní smlouvy pracovní řády, kontroly na pracovištích, ale lze

---

<sup>166</sup> Junker, A. *Grundkurs Arbeitsrecht*, 10. vydání, Verlag C.H. Beck, München 2011, s. 56 an.

prostřednictvím nich upravit i otázky obsahu, uzavření a ukončení pracovního poměru.<sup>167</sup>

Samostatným pramenem práva v SRN je i pracovní smlouva. Tento pramen ob stojí pouze tehdy, pokud pracovní podmínky nejsou upraveny v jedné ze shora vyjmenovaných dohod.<sup>168</sup>

Na samém konci hierarchické pyramidy se nachází podnikové obyčejy a ředitelské právo. Podnikovým obyčejem rozumíme pravidelné opakování určitého chování zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Jako příklad lze zmínit vánoční odměny. Bude-li tedy zaměstnavatel pravidelně vyplácet vánoční odměny na základě podnikového obyčejy, má zaměstnanec i do budoucna nárok na tuto výplatu.<sup>169</sup> Ředitelské právo se uplatní, pokud pracovní smlouva neobsahuje veškeré podrobnosti. Zejména půjde o zaměstnance pracující ve stavebnictví. Díky tomuto institutu může zaměstnavatel do budoucna vymezen jaké práce, v jakém období a na jakém místě musí zaměstnanec vykonat.<sup>170</sup>

### **5.3 Pojem a oblast působnosti pracovního práva**

Pracovní právo je zvláštním privilegovaným právem zaměstnanců. Důvodem existence tohoto práva je realizace zásady ochrany zaměstnanců. Toto se děje prostřednictvím dvou historicky vzniklých struktur.

Prvou je tzv. ochranné právo zaměstnanců. Ochranné právo zaměstnanců má zvláštní význam. Nejen, že je konkretizováno velkým množstvím státních právních norem (např. zákon o ochraně matky, zákon o ochraně pracujících mládeže nebo zákon o ochraně těžce tělesně postižených), ale je doplňováno pracovními soudy o další zásady ochrany zaměstnanců cestou soudcovského práva.

Druhou oblastí je sociální autonomie. Tato oblast má historické kořeny. V 19. století se spojili zaměstnanci na ochranu vůči přesile zaměstnavatelů do koalice (odborové organizace), za pomoci které se snažili prosazovat své vlastní zájmy.

<sup>167</sup> Více Michalski, L. *Arbeitsrecht*, 7. přepracované vydání, C.F. Müller Verlag, Heidelberg 2008, s. 260 an.

<sup>168</sup> Michalski, L. *Arbeitsrecht*, 7. přepracované vydání, C.F. Müller Verlag, Heidelberg 2008, s. 16.

<sup>169</sup> K ukončení povinnosti zaměstnavatele vyplývající z podnikového obyčejy více Michalski, L. *Arbeitsrecht*, 50 *Fälle mit Lösungen*: Fall 13 nebo Michalski, L. *Arbeitsrecht*, 7. přepracované vydání, C.F. Müller Verlag, Heidelberg 2008, s. 17 a 18.

<sup>170</sup> Tamtéž s. 18.



Pracovní právo upravuje výkon závislé práce. Závislá práce je tedy práce, která je vykonávána pro zaměstnavatele s tím, že zaměstnanec je začleněn do jeho pracovní organizace a je v instrukční závislosti.

### 5.3.1 Osobní pole působnosti

Pro německé pracovní právo je charakteristické rozlišovat mezi jednotlivými subjekty pracovněprávních vztahů. Zejména půjde o dva nejtypičtější subjekty, a to zaměstnavatele a zaměstnance, dále o pojem pracovníka, úředníka či osoby podobné zaměstnancům.

Zaměstnavatel je osoba, která zaměstnává jinou osobu na základě soukromoprávního vztahu, přitom nemusí být zároveň i podnikatelem. Toto je základní definice pro osobu zaměstnavatele. Německé pracovní právo dále rozlišuje mezi abstraktním a konkrétním zaměstnavatelem.<sup>171</sup> O abstraktního zaměstnavatele se bude jednat, pokud mu náleží nárok na pracovní výkon. Abstraktní zaměstnavatel je stranou pracovní smlouvy. Abstraktním zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak i osoba právnická. Z pohledu německého pracovního práva, náleží zaměstnavateli ředitelské právo (např. rozdělování práce, úkolů apod.). Bude-li ovšem abstraktním zaměstnavatelem osoba právnická, nemůže tato osoba ředitelské právo vykonávat. Ředitelské právo náleží pouze osobě fyzické. V praxi touto osobou bude nejčastěji statutární orgán právnické osoby. Německé pracovní právo pak takovouto osobu označuje za konkrétního zaměstnavatele, který je způsobilý za abstraktního zaměstnavatele rozhodovat. Konkrétní zaměstnavatel je tak orgánem zaměstnavatele abstraktního.<sup>172</sup>

Zaměstnancem je osoba zaměstnaná v soukromém pracovněprávním vztahu. To znamená, že vykonává práci po začlenění do cizí pracovní organizace. Rozhodujícím znakem je podřízenost. Pracovní povinnosti nesmějí být veřejnoprávní povahy. Podle německého pracovního práva nepůjde o osobu zaměstnance zejména v těchto případech:

---

<sup>171</sup> Michalski, L. *Arbeitsrecht*, 7. přepracované vydání, C.F. Müller Verlag, Heidelberg 2008, s. 34.

<sup>172</sup> Více např. Junker, A. *Grundkurs Arbeitsrecht*, 10. vydání, Verlag C.H. Beck, München 2011, s. 66 an.

- samostatní podnikatelé - jedná se o obchodní zástupce, makléře či volné spolupracovníky, kteří ve své podstatě směřjí volně uzpůsobovat svoji činnost jako i pracovní dobu a místo výkonu práce,<sup>173</sup>
- jednatelské orgány právnických osob,
- spolupracující společníci firmy (pokud jim nenáleží žádné ředitelské právo) a osoby vykonávající práci na základě kapitálové povinnosti,
- manželé a děti, pokud vykonávají práci pouze na základě rodinně-právní povinnosti,<sup>174</sup>
- úředníci, soudci a vojáci, jelikož jsou činní na základě veřejnoprávního služebního poměru,
- osoby vykonávající obecně prospěšné práce,
- osoby, jejichž zaměstnání není v první řadě vykonáváno za účelem zisku, nýbrž se jedná o náboženský či charitativní cíl (řádoví bratři, diakonisti) nebo osoby dlouhodobě nemocné, nezaměstnané či příjemce sociální podpory.

Samotná skupina zaměstnanců je tak dále tříděna do několika podskupin. První skupinu lze nazývat pracovníky (Arbeiter). Pracovníci jsou zaměstnanci vykonávající převážně tělesnou práci (ruční práce). Rozlišujeme mezi nezaučenými pracovníky (také pomocní), zaučenými pracovníky (také speciální) a vyučenými pracovníky (také kvalifikovaní). Především půjde o průmyslové dělníky (§ 105 a násl. GewO), horníky, pracovníky dopravy, železnice a pošty, jakož i o pracovníky zemědělského a lesního hospodářství či pomocníky v domácnosti. Druhou skupinu lze hromadně nazývat jako úředníky, či zaměstnanci se stanoveným měsíčním platem (Angestellte). Úředníkem je zaměstnanec vykonávající převážně duševní činnost (duševní práce). Jedná se o „vedoucí pracovníky“, kteří jsou v jednotlivých bodech postaveni na úroveň zaměstnavatelů, jestliže stojí v úzkém poměru k vedení podniku, a proto vykonávají funkce podobné zaměstnavateli (prokurista, vedoucí závodu). Úředníci jsou především zaměstnanci obchodu (§ 59 HGB), techničtí nebo průmyslový úředníci (§ 133a GewO),

<sup>173</sup> Porovnej § 84 odst. 1 věta druhá HGB.

<sup>174</sup> Porovnej § 1356 odst. 2 a § 1619 BGB.

úředníci veřejné služby, redaktoři, lékaři a běžní úředníci. Třetí skupina zahrnuje osoby, které jsou podobné zaměstnancům (Arbeitnehmeranliche Personen). Jedná se o skupiny osob nepracující v osobní závislosti, avšak jsou velice silně hospodářsky závislé na jiném podniku, a proto jsou podřízené některým ochranným předpisům pracovního práva. Do této skupiny spadají osoby zaměstnané v domácnosti (§ 1 HeimarbG), firemní zástupci se slabým příjmem (§ 92a HGB), jakož i volní spolupracovníci masových médií a nezávislí učitelé a docenti, pokud je jejich příjem závislý na smluvních partnerech. U těchto zaměstnanců je důležité dodržet ochranné normy, které jsou zaručeny i u ostatních osob v pracovním poměru, zejména pak právo na dovolenou (§ 2 věta druhá BUrlG), dodržení oznamovacích lhůt při ukončení pracovního poměru (BAG 19, 329) jakož i základních zásad pracovního procesu. Aplikace jiných pracovněprávních předpisů není povinná. Takovými předpisy jsou např. zákon o ochraně vůči výpovědi (KSchG), zákon o ochraně matky (MuSchG) či zákon o tělesně postižených (SchwBeschG). Poslední skupinou, která má zvláštní postavení, jsou učni. V praxi se bude jednat o osoby, kterým jejich zaměstnání slouží zároveň k vyučení.<sup>175</sup>

### 5.3.2 Věcné pole působnosti

Z věcného hlediska platí pracovní právo pro všechny pracovní organizace, když se pod pracovní organizací rozumí:

- podniky - ty jsou organizačně založeny z osobních, věcných a nehmotných prostředků; účelem takového podniku je sledování pracovně-technických postupů a zajištění jeho úspěšného chodu, nýbrž tento účel musí být uspokojen přednostně; pokud by byly předně uspokojeny vlastní potřeby, jednalo by se o domácnost,
- služební úřad veřejné správy - jedná se zejména o administrativy, korporace a ústavy veřejné správy,
- domácnosti.

---

<sup>175</sup> Více Junker, A. *Grundkurs Arbeitsrecht*, 10. vydání, Verlag C.H. Beck, München 2011, s. 56 an.

## 6 Pracovní vztahy

Pracovním vztahem je právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Německá právní úprava dělí pracovní vztahy na normální pracovní vztahy a atypické pracovní vztahy. Charakteristikou normálního pracovního vztahu je jeho uzavření na dobu neurčitou a výkon práce na plný úvazek. Ostatní pracovní vztahy, kde bychom našli odlišnou úpravu a odlišná kritéria, jsou tedy vztahy atypickými.

### 6.1 Vypůjčená práce

Zvláštním druhem pracovního vztahu je vypůjčená práce. Při vypůjčené práci je zvláštností, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existuje ještě třetí osoba, vypůjčovatel. Pracovní smlouva existuje mezi propůjčovatelem a zaměstnancem. Zaměstnanec dluží pracovní výkon propůjčovateli a ten naopak dluží zaměstnanci mzdu. Mezi propůjčovatelem a vypůjčovatelem existuje smlouva o propůjčení zaměstnance. Propůjčovatel/zaměstnavatel dluží poskytnutí zaměstnanců, vypůjčovatel dluží propůjčovateli odměnu. Mezi vypůjčovatelem a zaměstnancem neexistuje žádný smluvní vztah. Vypůjčovatel musí mít přirozeně určité pravomoci, jinak by bylo přenechání zaměstnanců nemožné.

Při poskytování zaměstnance musí být propůjčovateli uděleno povolení<sup>176</sup> (§ 1 odst. 1 věta první AÜG – zákon o poskytnutí zaměstnanců). Povolení se uděluje na dobu jednoho roku s tím, že může být prodlouženo vždy o další rok (§ 2 odst. 4 AÜG). Propůjčovatel, který byl v délce 3 let po sobě jdoucích oprávněn propůjčovat zaměstnance, může po této době žádat o udělení povolení na dobu neurčitou (§ 2 odst. 5 AÜG). Maximální dobu poskytnutí zaměstnance však zákon na žádném svém místě neupravuje.<sup>177</sup> Naopak zákon stanoví, u kterých prací a za jakých podmínek není povolení vyžadováno. Jedná se např. o vytvoření díla v rámci pracovních skupin (Arbeitsgemeinschaften), u krátkodobých prací na základě tarifní smlouvy či u zaměstnavatele, který poskytne zaměstnance na dobu nepřesahující 12 měsíců (zde je

---

<sup>176</sup> Zpracování žádostí o udělení, popř. o prodloužení, povolení je zpoplatněno, a to částkou 750 Eur u žádostí o povolení na jeden rok či následného prodloužení a částkou 2.000 Eur u povolení na dobu neurčitou. Povolení vydávají agentury práce v Düsseldorfu, Kielu a Nürnbergu, které mají rozdělenou příslušnost pro jednotlivé spolkové země a pro zahraniční státy (zdroj: Bundesagentur für Arbeit – Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung, stav k září 2013, dostupné na [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de))

<sup>177</sup> Srov. rozhodnutí Zemského pracovního soudu (LAG) ze dne 14. 11. 2012 – Az 12 TaBV 62/12.

ovšem povinnost o této skutečnosti písemně informovat příslušnou agenturu práce prostřednictvím formuláře).

Smlouva mezi vypůjčovatelem a propůjčovatelem je upravena v § 12 AÜG. Propůjčovatel je zavázán dát vypůjčovateli k dispozici zaměstnance v dohodnutém čase, na dohodnutém místě a s dohodnutou kvalifikací.

## **6.2 Pracovní vztahy při odborném vzdělání**

Zákon o odborném vzdělávání (BBiG) upravuje zvláštní pracovní vztah, který vzniká uzavřením smlouvy o odborném vzdělávání. Tato smlouva svým obsahem odpovídá klasické pracovní smlouvě. Odlišení od klasického pracovního vztahu je, že vykonávaná práce neslouží k hospodářskému růstu firmy. Účelem je zaměstnance odborně vzdělávat a připravovat na výkon budoucího povolání. Na tento vztah jsou aplikovatelné předpisy pracovního práva, pokud není stanoveno něco jiného zákonem o odborném vzdělávání. Zvláštní úpravu pak obsahují předpisy při odborném vzdělání pro řemeslné práce, zemědělství, veřejnou správu a pro určité samostatné profese.

Tento atypický pracovní vztah je založen na základním profesním vzdělání a na zprostředkování odborných dovedností a znalostí důležitých pro vykonávání kvalifikované profesní činnosti cestou uspořádaného vzdělávacího procesu jako i na umožnění získání důležitých profesních zkušeností.<sup>178</sup> Důraz je kladen na odborné vzdělání (práce v rámci podniku, firmy), které je doplněno školním vzděláním. Pokud by byl zaměstnanec (učeň) nasazen v rámci vzdělávacího poměru jako plnohodnotná pracovní síla, a vzdělání by tím ustoupilo do pozadí, byl by tento učeň považován za regulérního zaměstnance a měl by nárok na odpovídající mzdu.

Podle zákona o odborném vzdělávání lze za vzdělávací poměr považovat i jiné podobné vzdělávací poměry, na které se vztahují ochranná ustanovení zákona. Jsou to především praktika, voluntariáty, zaučovací poměry, profesní doškolení a profesní přeškolení.

Praktikum a voluntariát se odlišují v počtu hodin, které je student povinen vykonat v rámci odborné praxe. V popředí je tedy stále školní (akademické) vzdělávání. Dříve

---

<sup>178</sup> § 3 an. BBiG.

byl výkon těchto vzdělávacích poměrů bezplatný, nyní ovšem existuje zákonný nárok na přiměřenou odměnu.<sup>179</sup>

Zaučovací poměr se odlišuje tím, že nedochází k rozsáhlému profesnímu získání zkušeností, ale pouze k získání určitých speciálních pracovních metod, charakteristických pro výkon dané pozice.

Profesní doškolení a přeškolení umožňuje zachování profesních znalostí a dovedností a jejich rozšíření jako i přizpůsobení se technickému pokroku či profesnímu vzrůstu. Profesní doškolení je prováděno v rámci pracovního poměru.

Odborný vzdělávací poměr je založen uzavřením písemné smlouvy. Smlouva musí obsahovat podstatné náležitosti, a to zachycení obsahu odborného vzdělávání, které bude školitelem zajištěno, a souhlas zákonného zástupce dítěte, pokud je ho třeba. Ke smlouvě je zapotřebí připojit i přihlášku k zápisu do seznamu odborného vzdělávacího poměru, který je veden příslušným úřadem.

### **6.3 Práce na částečný úvazek**

Zaměstnanci pracující na částečný úvazek jsou zaměstnanci, kteří mají kratší týdenní pracovní dobu než srovnatelní zaměstnanci pracující na plný pracovní úvazek, popř. zaměstnanci, jejichž pracovní doba v průměru za jeden rok nepřesáhne průměr roční pracovní doby zaměstnance pracujícího na plný úvazek. Současně se za zaměstnance pracující na částečný úvazek považují též zaměstnanci, u kterých nepřesáhne odměna za vykonanou práci 450 Eur měsíčně.<sup>180</sup> Právní úprava částečného úvazku je obsažena v zákoně o časově limitované práci (Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Cílem zákona je, aby zaměstnavatel nezacházel se zaměstnanci pracujícími na poloviční úvazek hůře než se zaměstnanci pracujícími na plný úvazek.

Práce na částečný úvazek může být sjednána též jako vedlejší pracovní poměr zaměstnance, avšak pouze tehdy pokud to vysloveně pracovní smlouva povoluje. Zvláštní formou práce na částečný úvazek je možnost mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnout tzv. povolání zaměstnance k výkonu práce (Abrufarbeit).

---

<sup>179</sup> § 19 BBiG.

<sup>180</sup> § 2 TzBfG ve spojení s § 8 odst. 1 č. 1 SGB IV.

Základ této dohody spočívá v tom, že zaměstnanec nastoupí k výkonu práce na pokyn zaměstnavatele. Smlouva vedle povinných náležitostí tak musí obsahovat předem určený počet hodin, a to buď v rámci jednoho pracovního týdne, nebo jednoho pracovního dne, ve kterých musí být zaměstnanec připraven na pokyn zaměstnavatele k nástupu do práce. Pokud by zaměstnavatel neurčil, kolik hodin je povinen zaměstnanec odpracovat, je stanoven zákonem minimální počet. Zaměstnanci musí být umožněn výkon práce v počtu deseti hodin v rámci jednoho pracovního týdne nebo třech po sobě jdoucích hodin v rámci jednoho pracovního dne. Zaměstnanec je povinen nastoupit do práce pouze tehdy, pokud mu zaměstnavatel pokyn k nástupu udělí minimálně čtyři dny předem.<sup>181</sup> Další zvláštní forma práce na částečný úvazek je tzv. „Job-Sharing“. Pro Job-Sharing je typické, že se více zaměstnanců dělí o jedno pracovní místo.<sup>182</sup>

Zaměstnanec na částečný úvazek má povinnost k odpracování přesčasových hodin jenom za existence výslovné dohody. Nárok na mzdu za svátek (§ 2 EFZG) existuje pouze tehdy, když jeho pracovní den připadne na svátek. Zaměstnanci přísluší i nárok na placenou dovolenou, avšak v poměru odpracovaných hodin.

---

<sup>181</sup> § 12 TzBfG.

<sup>182</sup> § 13 TzBfG.

## **7 Vznik pracovních vztahů**

### **7.1 Jednání před uzavřením smlouvy**

Než dojde k uzavření pracovní smlouvy, je nutné, aby budoucí zaměstnavatel uveřejnil a poskytl dostatečné informace o volné pracovní pozici. Zaměstnavateli se nabízí několik způsobů, jak potencionální uchazeče informovat. Informace o volném pracovním místě vznikají převážně uveřejněním inzerátu v médiích (internet, oblastní tisk). Praxí bývá, že zaměstnavatel vybírá z řad uchazečů o zaměstnání, které se na dané místo přihlásí prostřednictvím personálního oddělení zaměstnavatele. Druhým, velmi rozšířeným způsobem je podle ustanovení § 35 – 37 SGB III využití služeb personální agentury.

#### **7.1.1 Vyhlášení volného pracovního místa**

Vyhlášení volného pracovního místa (Stellenausschreibung) chápe německé pracovní právo jako požadavek zaměstnavatele na všechny či jen určitý okruh zaměstnanců, kteří by mohli projevit zájem ucházet se o danou pozici. V soukromé sféře je ponecháno na zaměstnavateli, jakou cestou a způsobem bude o volné pozici informovat veřejnost. Přísnější pravidla platí pro zaměstnavatele, kteří nabízejí pracovní místo ve veřejném sektoru. Zde jsou přímo stanoveny povinnosti a náležitosti vyhlášení volného pracovního místa (§ 8 BBG a § 75 odst. 3 č. 14 BPersVG). Pokud se u zaměstnavatele nachází podniková rada, může být inzerát uveřejněn pouze uvnitř daného podniku (§ 93 BetrVG).

Přesto vyhlášení volného pracovního místa musí splňovat požadavky, které jsou kladeny zákonem o všeobecném rovném zacházení (AGG). Uveřejnění inzerátu tak nesmí předem zvýhodňovat určitou skupinu uchazečů, jelikož takové jednání by bylo v rozporu s ustanovením § 7 AGG a takovýto uchazeč by měl nárok na odškodnění podle ustanovení § 15 odst. 1 a 2 AGG. Velmi zajímavé je rozhodnutí BAG ze dne 5. 2. 2004<sup>183</sup>, podle kterého má zaměstnavatel povinnost odškodnit zaměstnance i v případech, kdy dojde k uveřejnění volného pracovního místa, které by předem

---

<sup>183</sup> 8 AZR 112/2003.



znevýhodňovalo určité pohlaví či rasu, a to i za situace, kdy k této chybě dojde nedopatřením pracovní agentury bez předchozího zavinění zaměstnavatele.<sup>184</sup>

### 7.1.2 Nároky uchazečů o pracovní místo

Nezávisle na přijetí zaměstnance má uchazeč nárok na náklady vynaložené na pracovní pohovor, když zaměstnavatel požadoval osobní účast uchazeče na pohovoru a proplacení těchto nákladů nebylo výslovně vyloučeno.<sup>185</sup> Právním podkladem tohoto nároku je ustanovení § 670 BGB. Nahrazeny mohou být pouze obvyklé náklady, tzn. náklady na pohonné hmoty, náklady na jízdné (vlak 2. třída) apod. Náklady na letadlo a hotel mohou být uhrazeny pouze ve výjimečných případech.

Vedle nároku na náhradu nákladů vynaložených na přijímací pohovor smí uchazeč požadovat i vydání písemností s tím spojených (Bewerbungsunterlagen). Náklady na odeslání zaměstnavatelem požadovaných písemností nese uchazeč, avšak jejich zpětné zaslání je nákladem zaměstnavatele. Pokud by došlo k poškození těchto písemností, má uchazeč nárok na škodu z porušení předšmluvních povinností (viz níže). Budou-li veškeré písemnosti zaslány elektronicky, je povinností zaměstnavatele, nedojde-li s uchazečem k uzavření pracovní smlouvy, veškeré tyto materiály zničit.<sup>186</sup>

### 7.1.3 Právo na informace

Při ucházení se o pracovní místo dochází často ke zkreslování informací ze strany budoucích zaměstnanců. Uchazeč se snaží co nejvíce upoutat zaměstnavatele a ukázat svou nejlepší stránku. Zaměstnavatel musí mít takové informace o všech uchazečích, aby mohl na konci vybrat tu nevhodnější osobu. Zaměstnavatel má největší zájem na tom, aby u přijímacího pohovoru mohl položit potencionálnímu zaměstnanci co nejvíce otázek a aby byly tyto otázky pravdivě zodpovězeny. Informace o zaměstnanci bývají často zjištěny v průběhu přijímacího pohovoru, taktéž má zaměstnavatel možnost odpověď zaměstnavatele zachytit pomocí klausule v pracovní smlouvě „Angstklausul“, ve které se zaměstnanec písemně zaváže ke svým pravdivým výpovědím („Zaměstnanec prohlašuje, že ...“), v neposlední řadě lze veškeré dotazy zaměstnavatele zodpovědět vyplněním předem připraveného dotazníku.

<sup>184</sup> Junker, A. *Grundkurs Arbeitsrecht*, 10. vydání, Verlag C.H. Beck, München 2011, s. 81 a 82.

<sup>185</sup> Hromadka, W., Maschmann, F. *Arbeitsrecht Band I*. 5 vydání, Springer, Heidelberg 2010, m.č. 42.

<sup>186</sup> Junker, A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. 10. vydání, Verlag C.H. Beck, München 2011, s. 82.

Rozsah získávaných informací se často dostává do střetu zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v rovině ochrany osobních údajů. Zaměstnavatel má oprávněný zájem být informován o osobních poměrech zaměstnance, kdežto zaměstnanec má oprávněný zájem na tom, aby otázky týkající se osobního života nebyly zodpovězeny. Německé pracovní právo tento střet zájmů řeší pomocí následujících zásad.

Přípustné jsou dotazy, u kterých převládá zájem zaměstnavatele a které jsou relevantní pro pracovní místo. Příkladem lze zmínit povinnost uchazeče informovat o trestním odsouzení, pokud byl vysloven trest odnětí svobody<sup>187</sup> nebo povinnost uchazeče informovat o nemoci či zdravotním postižení, pokud by díky němu bylo bráněno řádnému výkonu budoucího povolání. „*Pilot, který trpí záchvaty mdlob, musí o tom informovat zaměstnavatele. Pokud by tuto okolnost zamlčel, má zaměstnavatel právo napadnout pracovní smlouvu.*“<sup>188</sup>

Na nepřipustné dotazy nemusí zaměstnanec pravdivě odpovídat. Německé pracovní právo dělí otázky zaměstnavatele do dvou (tří) kategorií, a to na otázky zásadně přípustné, otázky přípustné ve specifických situacích a otázky zásadně nepřipustné.

V první kategorii se nachází dotazy ohledně profesního vývoje, dosavadní výše platu (pokud na tom záleží kvůli nové výši platu), nemoci (relevantní pro podnik a práci), těžká tělesná postižení apod.<sup>189</sup>

Druhá kategorie v sobě čítá otázky ohledně dřívějších trestů uchazečů. Na takové dotazy musí zaměstnanec odpovědět, dokud trest nebyl odstraněn ze spolkového centrálního registru trestů.

K nepřipustným dotazům řadíme zejména otázky na příslušnost k určité odborové organizaci, náboženské vyznání, členství v odborové radě, obecné nemoci, těhotenství (ne u zaměstnanců chemického průmyslu apod.) či obecných trestů.

Otázka kolem těhotenství a postižení jsou velmi diskutovaným tématem, a to nejen na půdě německého pracovního práva, nýbrž i v rámci působnosti SDEU. Informace o těhotenství je tak v základním případě, i dle názoru BAG, zpravidla nepřipustnou

<sup>187</sup> Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 18. 9. 1987 – 7 AZR 507/86.

<sup>188</sup> Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 1. 8. 1985 – 2 AZR 101/83.

<sup>189</sup> Více k přípustným otázkám BAG ze dne 12. 2. 1970 – 2 AZR 184/69.

otázkou. Pokud by zaměstnavatel vyvíjel svoji činnost v oblasti chemického průmyslu či podobné nebezpečné oblasti, byl by jeho dotaz na uchazečku relevantní. Avšak v současné době existují rozhodnutí SDEU, která by mohla mít nemalý vliv na tuto problematiku (např. Habermann-Beltermann<sup>190</sup>). Z těchto rozhodnutí lze vyrozumět názor SDEU, podle něhož je otázka těhotenství bez výjimky zcela nepřípustná.

Paní Babermann-Beltermann se ucházela o místo nočního dozoru v domově seniorů, jelikož z rodinných důvodů nemohla vykonávat práci přes den. Dne 23. 3. 1992 s účinností od 1. 4. 1992 uzavřela pracovní smlouvu na výše uvedenou pozici. Od 29. 4. 1992 do 12. 6. 1992 byla paní Babermann-Beltermann v pracovní neschopnosti. Z lékařské zprávy ze dne 29. 5. 1992 vyplývalo, že paní Babermann-Beltermann by mohla být těhotná. Následně byl počátek těhotenství zjištěn k 11. 3. 1992. Zaměstnavatel dovolávajíc se ustanovení § 8 MutrSchG dne 4. 6. 1992 ukončil s paní Babermann-Beltermann pracovní poměr z důvodu neplatnosti pracovní smlouvy. Podle dotčeného ustanovení je zakázáno těhotným ženám vykonávat vícepráce, noční práce či práce v neděli a ve státních svátcích.

Jen v krátkosti je důležité zmínit, že podle německého práva lze napadnout platnost pracovní smlouvy v případech nepravdivé otázky na přípustnou otázku (§ 123 odst. 1 BGB) a v případě omylu o podstatných vlastnostech uchazečů (§ 119 odst. 2 BGB). V případě paní Babermann-Beltermann napadl zaměstnavatel platnost pracovní smlouvy podle ustanovení § 119 odst. 2 BGB, jelikož měl za to, že těhotenství je tímto právním důvodem.

SDEU byl odlišného názoru, když podle něj je vyloučeno napadnout platnost či neplatnost smlouvy u zaměstnankyně kvůli omylu o podstatných náležitostech (resp. kvůli nemožnosti splnění pracovní povinnosti), když zaměstnankyně nemůže splnit pracovní povinnost z důvodu zákazu noční práce. SDEU přitom vycházel ze směrnice Rady č. 76/207/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Podle takového přístupu by bylo zjevné, že ukončení pracovního poměru se týká jenom žen a že tím by se jednalo o přímou diskriminaci na základě pohlaví.

---

<sup>190</sup> Dostupné na:  
<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98799&pageIndex=0&doclang=DE&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2124415>.

V našem případě se jednalo navíc o smlouvu na dobu neurčitou. Zákaz noční práce působí pouze na určitou dobu těhotenství. Bylo by tedy v rozporu s ochranným účelem směrnice, kdyby byl pracovní poměr ukončen kvůli dočasné překážce.

#### **7.1.4 Právní následky nepravdivých odpovědí**

I v těchto případech rozlišujeme, zda zaměstnanec poskytl nepravdivou odpověď na přípustnou nebo na nepřípustnou otázku. Odpověděl-li zaměstnanec na přípustnou otázku nepravdivě, může zaměstnavatel podle ustanovení § 123 odst. 1 BGB napadnout pracovní smlouvu z důvodu lstivého podvodu (arlistiger Täuschung). Kromě toho vznikají zaměstnavateli i nároky na náhradu škody.

Na druhou stranu, pokud zaměstnanec odpoví nepravdivě na nepřípustné otázky či určité skutečnosti zamlčí, nejedná se o lstivé chování, nýbrž o zaměstnancovo právo.<sup>191</sup> Zaměstnavatel tak nemůže napadnout platnost pracovní smlouvy ani mu nevzniká nárok na náhradu škody.

## **7.2 Předšmluvní povinnosti**

Předtím než zaměstnavatel uzavře s úspěšným uchazečem o zaměstnání pracovní smlouvu, dochází mezi nimi k jednání (výměna a příjem informací), které vede ke vzniku předšmluvního závazkového vztahu (Anbahnungsverhältnis). Zaměstnavateli a budoucímu zaměstnanci tak vzniká řada povinností, jejichž nedodržení vede k nároku na náhradu škody.

### **7.2.1 Povinnosti zaměstnanců**

Nejdůležitější předšmluvní povinností zaměstnanců je splnění informační povinnosti o své osobě. Zaměstnavatel, kterému uchazeč neodpoví pravdivě na přípustné otázky, či uvede nepravdivé údaje o svém zdravotním stavu, byť je k tomu povinen, může požadovat náhradu škody podle ustanovení § 280 odst. 1 BGB ve spojení s ustanovením § 311 odst. 2 a 3 a § 241 odst. 2 BGB. V praxi tak často dochází k napadení platnosti tohoto jednání podle ustanovení § 123 odst. 1 BGB.

---

<sup>191</sup> BAG ze dne 5. 10. 1995 – 2 AZR 923/94.

### 7.2.2 Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatel, stejně jako zaměstnanec, musí splnit před uzavřením pracovního poměru informační povinnost. Tato povinnost se vztahuje zejména na takové okolnosti, které by mohly vést k předčasnému ukončení pracovního poměru<sup>192</sup> nebo na obzvláště nebezpečné vlastnosti předmětu pracovní smlouvy.

Příkladem může být situace, kdy zaměstnavatel bude pochybovat o své schopnosti do budoucna platit zaměstnanci včas a v dohodnuté výši mzdu. Podle rozhodnutí Spolkového pracovního soudu<sup>193</sup> musí zaměstnavatel na takovou okolnost před uzavřením nové pracovní smlouvy zaměstnance upozornit. Informovat musí dále o plánovaném přemístění sídla podniku či přechodu podniku na jinou osobu apod. Komplikovanější, v praxi však velmi častá, by mohla být okolnost týkající se snižování počtu zaměstnanců. Otázkou tedy je, zda o tomto záměru musí také zaměstnavatel budoucího zaměstnance upozornit, aby nedošlo k nesplnění jeho informační povinnosti. Podle názoru Spolkového pracovního soudu, tato povinnost nevzniká, dokud rozhodnutí o snižování počtu zaměstnanců nenabude účinnosti a konečné platnosti.<sup>194</sup>

Zaměstnavatel má právo kdykoliv v průběhu předmluvního jednání na základě věcných důvodů toto jednání ukončit, aniž by tak uchazeči vznikl nárok na náhradu škody.

Další povinností zaměstnavatele je pečlivě uschovávat veškeré podklady, které byly poskytnuty uchazečem. Zaslal-li ovšem uchazeč podklady, které zaměstnavatel nevyžadoval, není k tomuto uchování zaměstnavatel povinen.

V neposlední řadě je zaměstnavatelovo předmluvní povinností respektovat osobnostní práva uchazečů.<sup>195</sup>

### 7.2.3 Všeobecný zákon o rovném zacházení

Všeobecný zákon o rovném zacházení (AGG) vychází z práva EU, konkrétně ze směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, která zavedla zásadu rovného

---

<sup>192</sup> BAG ze dne 2. 2. 1976 AP Nr. 10 k § 276 BGB.

<sup>193</sup> BAG ze dne 24. 9. 1974 AP Nr. 1 k § 13 GmbHG.

<sup>194</sup> BAG ze dne 14. 7. 2005 AP Nr. 41 k § 242 BGB.

<sup>195</sup> Junker, A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. 10. vydání, Verlag C.H. Beck, München 2011, s. 86 an. a Preis, U. *Arbeitsrecht: Individualarbeitsrecht, Lehrbuch für Studium und Praxis*. 4. Auflage, Verlag: Dr. Otto Schmidt, Köln 2012, s. 283 an.

zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Cílem AGG není ochrana konkrétních osob, nýbrž zabránění a odstranění jednotlivých znaků vedoucích k znevýhodnění těchto skupin osob. Zakázané je činit rozdíly mezi osobami na základě jejich rasy či etnického původu, pohlaví, náboženství nebo světového názoru, tělesného postižení, věku a sexuální orientaci.

Zákon neslouží jen k ochraně poškozených před znevýhodňováním (§ 6-18 AGG), ale také podle ustanovení § 19-21 AGG k ochraně před znevýhodňováním v běžném občanském (civilním) jednání.

Do věcné oblasti působnosti zákona spadají veškeré ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jako jsou pracovní smlouvy či dohody o ukončení pracovního poměru a opatření, např. pokyny a instrukce zaměstnavatele, výpovědi, v souvislosti se založením, provedením a ukončením pracovního vztahu.

Osobní působnost zákona se vztahuje na všechny osoby, které se cítí být poškozené. Podle ustanovení § 6 odst. 1 AGG tak půjde o zaměstnankyně a zaměstnance, jakož i o podobné osoby. Těmi zákon myslí uchazečky a uchazeče o zaměstnání.

Centrálním ustanovením AGG je zajisté § 7 odst. 1, který zakazuje diskriminaci osob na základě výše uvedených znaků. To platí také tehdy, pokud osoba znevýhodňující jednání předpokládá. Zda skutečně dojde k porušení ustanovení § 7, nehraje žádnou roli, jelikož postačí, pokud zaměstnavatel chtěl z těchto důvodů osobu znevýhodnit.

Zákon rozeznává mezi diskriminací přímou a nepřímou. K přímé diskriminaci<sup>196</sup> dochází, pokud se s jednou osobou zachází, zacházelo nebo by se zacházelo méně příznivým způsobem než s jinou osobou ve srovnatelné situaci z kteréhokoliv důvodu, na jehož základě je diskriminace zakázána. K nepřímé diskriminaci<sup>197</sup> dochází, pokud navenek neutrální předpis, kritérium nebo zvyklost postaví osoby patřící ke chráněné

---

<sup>196</sup> § 3 odst. 2 AGG.

<sup>197</sup> § 3 odst. 1 AGG.

skupině do specificky nevýhodného postavení v porovnání s jinými osobami. Dochází k ní, pokud daný předpis, kritérium nebo zvyklost není objektivně odůvodněné legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle nejsou přiměřené a nezbytné.

Dlužno poznamenat, že vedle těchto dvou hlavních forem diskriminace rozlišuje AGG ještě jednu možnou formu, a to obtěžování, sexuální obtěžování a příkázání diskriminačního chování. Rozhodujícím předpokladem pro naplnění skutkové podstaty obtěžování je vytvoření „nepříjemného prostředí“.<sup>198</sup>

U nepřímé diskriminace může zaměstnavatel své jednání, které by se dalo kvalifikovat jako znevýhodňující, ospravedlnit. Ospravedlnit lze tak jednání na základě pracovních požadavků zaměstnavatele na budoucího zaměstnance<sup>199</sup>. Příkladem lze zmínit požadavek zaměstnavatele, aby jako zájemci o pracovní místo noční služby v dívčím internátě byli vybíráni pouze uchazeči na základě pohlaví, tedy ženy. Zde by se nejednalo o diskriminující jednání.

Ospravedlnit lze také jednání, kdy církevní společnost hledá nového zaměstnance se stejným náboženským vyznáním.<sup>200</sup> A dále také jednání, kdy by bylo rozdílně zacházeno s lidmi různého věku.<sup>201</sup> Může tak nastat situace, kdy je zapotřebí utvořit skupinu zaměstnanců určité věkové hranice, např. z důvodu odbornosti a zkušenosti.

Následkem porušení ustanovení § 7 odst. 1 AGG může být neplatnost tohoto jednání, nárok na náhradu škody či právo zaměstnance odmítnout příkaz zaměstnavatele k diskriminujícímu jednání.

---

<sup>198</sup> BAG ze dne 24. 9. 2009 – 8 AZR 536/08, AP Nr. 1 k § 8 AGG.

<sup>199</sup> § 8 odst. 1 AGG.

<sup>200</sup> § 9 AGG.

<sup>201</sup> § 10 AGG.

## **8 Pracovní smlouva**

Pracovní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká obvykle uzavřením pracovní smlouvy. Pracovní smlouva je podřazena pod smlouvu o poskytování služeb (Dienstvertrag) podle ustanovení § 611 an. BGB. Smluvní pracovní právo je nejdůležitější oblastí smluvního služebního práva. Ustanovení § 612a, 613a, 619a, 622 a 623 BGB se vztahují výhradně na pracovní poměr.

### **8.1 Odlišení pracovní smlouvy od jiných smluvních typů podle BGB**

Služební smlouvu je třeba odlišovat od smlouvy o dílo (§ 631 BGB). Odlišit od sebe tyto smluvní typy není těžké. Při smlouvě o dílo je dlužen úspěch, kdežto při smlouvě o službě je dlužena služba.

Při pověření (§ 662 BGB) jsou dluženy služby, a to bezplatně, to znamená, že za vykonání služby nenáleží žádná finanční odměna.

Při smlouvě o poskytování služeb jsou dluženy služby za odměnu. Rozdílný je ale stupeň osobní závislosti. O smlouvu o poskytování služeb se jedná, když osoba, která je zavázána vykonat službu, je nezávislá na osobě, která je oprávněna službu požadovat. Na smlouvu o poskytování služeb nelze aplikovat zvláštní pracovněprávní předpisy. Výjimkou, kdy se na smlouvu o poskytování služeb vztahují některá zvláštní ustanovení pracovněprávních předpisů, je hospodářská závislost. Zde je osoba dlužící službu podobná zaměstnanci, s tím rozdílem, že není vázána na instrukce zaměstnavatele, avšak výkon práce je prováděn na účet zadavatele, který nese riziko podnikání, a osoba provádějící službu je závislá na výši odměny. Zvláštní pracovněprávní předpisy se použijí, je-li to v nich výslovně upraveno (porovnej § 5 ArbGG, § 12a TVG apod.).

O pracovní smlouvu se jedná, když je osoba osobně závislá. Osobně závislý je ten, kdo je vázaný na instrukce ohledně provedení práce, chování při práci, povinnosti dodržet pracovní dobu stanovenou zaměstnavatelem, povinnosti pracovat na pracovním místě stanoveným zaměstnavatelem a současně je zapojen do pracovní organizace. Zde jsou pracovněprávní předpisy aplikovatelné, jelikož se zde vyžaduje zvláštní ochrana zaměstnanců.



## 8.2 Uzavření pracovní smlouvy

K platnému uzavření pracovní smlouvy dochází, pokud se účastníci shodli na jejím obsahu, který musí odpovídat požadavkům pracovněprávních předpisů v celém průběhu jednání o jejím uzavření. Smluvní svoboda je v případě pracovní smlouvy přísněji ohraničena než u jiných závazkových smluv. Vzor pracovní smlouvy na dobu určitou tvoří přílohu č. 6 této práce.

### 8.2.1 Shoda smluvních stran

Shoda smluvních stran na obsahu pracovní smlouvy se skládá ze dvou částí, a to nabídky a jejího přijetí. Samotné vyhlášení volného pracovního místa není v právním slova smyslu vnímáno jako nabídka, ale jako tzv. *invitatio ad offerendum*. Také motivační dopis uchazeče nelze považovat za nabídku. Nabídka tedy přichází až v okamžiku přijímacího pohovoru nebo po jeho skončení.

#### 8.2.1.1 *Essentialia negotii*

Pro platnost právních úkonů (nabídky a přijetí) se vyžaduje, aby smlouva obsahovala podstatné náležitosti. Výčet těchto náležitostí je obsažen v ustanovení § 611 a 612 BGB. Podle BGB musí smlouva obsahovat označení zaměstnance a zaměstnavatele a označení práce, která bude zaměstnancem vykonávána.<sup>202</sup> Pokud bude druh práce konkretizován v instrukcích, pracovních řádech či jiných dokumentech, kterými zaměstnavatel upravuje podmínky výkonu práce, nemusí pracovní smlouva označení druhu práce obsahovat. Podstatnou náležitostí pracovní smlouvy není ani ujednání o odměně za vykonanou práci. BGB říká, že „*pokud nebyla odměna mezi stranami písemně dohodnuta, tak platí, že byla dohodnuta konkludentně.*“<sup>203</sup> To samé platí o výši odměny, pokud ta nebyla účastníky písemně určena, tak platí, „*že za práci náleží odměna ve výši, která odpovídá průměrnému výdělků za stejný druh práce.*“<sup>204</sup>

---

<sup>202</sup> Za podstatnou náležitost pracovní smlouvy nelze dle BGB považovat ujednání o pracovní době, byť existuje i opačný názor (srov. rozhodnutí Spolkového pracovního soudu (BAG) ze dne 15. 5. 2013 – 10 AZR 325/12)

<sup>203</sup> § 612 odst. 1 BGB.

<sup>204</sup> § 612 odst. 2 BGB.

### 8.2.1.2 Zastoupení

BGB umožňuje zaměstnavateli i zaměstnanci možnost zastoupení při uzavírání pracovní smlouvy. Zaměstnavatel má povinnost nechat se zastoupit vždy, když je osobní společností nebo právnickou osobou. Zaměstnanec je povinen mít zákonného zástupce, pokud není zletilý. Výjimkou je situace, kdy by zákonný zástupce uzavíral se svým dítětem smlouvu o vzdělávání (viz kapitola 7.2), zde BGB zákonné zastoupení nevyžaduje.<sup>205</sup>

### 8.2.1.3 Podniková rada

Zaměstnavatel, který v pracovním poměru zaměstnává více jak dvacet zaměstnanců a současně u něj existuje podniková rada, je povinen tuto radu před přijetím do zaměstnání o jeho souhlasu informovat a zároveň jí poskytnout veškeré dokumenty z přijímacího řízení úspěšného uchazeče.<sup>206</sup> Podniková rada má právo souhlas s přijetím nového zaměstnance odmítnout. V těchto případech lze žádat u pracovního soudu, aby se k odmítnutí souhlasu vyjádřil a svým jednáním tento souhlas nahradil. Souhlas podnikové rady je tak projevem omezení smluvní volnosti v oblasti pracovního práva.

## 8.2.2 Platnost sjednaného obsahu

Povinnosti z pracovní smlouvy vznikají jejím účastníkům pouze tehdy, pokud neexistují důvody, které by zakládaly její neplatnost. V úvahu přichází vady ve způsobilosti k právním úkonům, vady formy právního úkonu, stejně tak jako porušení zákonných ustanovení či jednání proti dobrým mravům.

### 8.2.2.1 Způsobilost k právním úkonům

Strany pracovní smlouvy musejí být způsobilé k právním úkonům. BGB k tomu uvádí: „Kdo je právně nezpůsobilý, nemůže platně uzavřít pracovní smlouvu<sup>207</sup>, jemu tak musí být ustanoven zákonný zástupce či opatrovník.<sup>208</sup> Kdo je částečně omezen k právním úkonům, může uzavřít pracovní smlouvu, pokud s tím jeho zákonný zástupce či opatrovník souhlasí.“<sup>209</sup>

---

<sup>205</sup> Srovnej § 10 BBiG a § 181 BGB.

<sup>206</sup> § 99 odst. 1 BetrVG.

<sup>207</sup> § 104 a § 105 BGB.

<sup>208</sup> § 1902 BGB.

<sup>209</sup> § 107-109 BGB.

BGB popisuje dvě výjimky, které se týkají nezletilých zaměstnavatelů a zaměstnanců. Prvá z nich je obsažena v jeho ustanovení § 112: „*Zmocní-li zákonný zástupce se svolením soudu nezletilého zaměstnavatele k samostatnému jednání v rámci podniku, který nezletilý nabyl v dědickém řízení, je nadále oprávněn vykonávat veškeré právní úkony související s podnikáním samostatně. K takovému jednání patří také uzavírání pracovních smluv.*“

Druhá výjimka je obsažena v ustanovení § 113 BGB: „*Zmocní-li zákonný zástupce nezletilého k právním úkonům týkající se výkonu práce, je takovýto nezletilý oprávněn k samostatnému jednání.*“

### **8.2.2.2 Forma právních úkon**

Pracovní smlouvy podle pravidel BGB mohou být uzavírány jakoukoliv formou. U časově ohraničeného pracovního vztahu se vyžaduje písemná forma pouze u ujednání délky (doby) pracovního vztahu.<sup>210</sup> Přesto se ustálená judikatura přiklání k tomu, aby všechny pracovní smlouvy byly uzavírány písemně. Zákonodárce stanovil výjimky ze zásady „formální volnosti“, a to v případech, kdy zákony, kolektivní či pracovní předpisy umožňují požadovat písemnou formu. Vždy je zapotřebí určit, zda ustanovení požadující písemnou formu je ustanovením deklaratorním nebo konstitutivním

Zákonný požadavek písemné formy vyžaduje pracovní smlouva o odborném vzdělávání a pracovní smlouva o vypůjčené práci.<sup>211</sup> Ustanovení týkající se požadavku písemnosti je deklaratorní povahy, což je rozpoznatelné z jeho znění, které stanoví, že učeň a vypůjčený pracovník mohou požadovat, aby podstatné náležitosti pracovní smlouvy byly sjednány písemně.

Druhá výjimka vyplývá z kolektivních smluv. Pokud kolektivní smlouva stanoví povinnost dodržet písemnou formu, jedná se o ustanovení konstitutivní a podle občanského zákoníku by jiná než písemná smlouva byla neplatná.<sup>212</sup>

Poslední skupina dovoluje, aby si účastníci pracovní smlouvy dohodli, že její uzavření vyžaduje písemnou formu. Občanský zákoník rozlišuje, zda toto ujednání má povahu deklaratorního či konstitutivního právního aktu. Pokud má tedy ujednání o

---

<sup>210</sup> § 14 odst. 4 TzBfG.

<sup>211</sup> § 11 BBiG a § 11 odst. 1 AUG.

<sup>212</sup> BAG ze dne 15. 11. 1957 – 1 AZR 189/57.

písemné formě sloužit pouze k jakémusi ujasnění či usnadnění dokazování při vzniklých pochybnostech, jedná se o deklaratorní právní úkon. Smlouva uzavřená ústně je též účinná. Smluvní strany však mají nárok požadovat to, co bylo ústně domluveno, také písemně. V pochybnostech, kdy není jisté, zda strany chtěly dohodnout deklaratorní ujednání písemné formy, platí, že právní úkon je konstitutivní. V těchto případech je povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně.

### **8.2.2.3 Porušení zákona a jednání proti dobrým mravům**

Jen zřídka se přihodí, že pracovní smlouva je uzavřena v rozporu se zákonem (§ 134 BGB). Lépe si lze představit porušení zákona na příkladu, kdy by druh práce obsažený v pracovní smlouvě nabádal ke spáchání trestného činu. Pracovní smlouvy přičítící se dobrým mravům (§ 138 odst. 1 BGB) jsou neplatné. Za smlouvu proti dobrým mravům lze považovat, když např. jako výkon práce bude požadován pohlavní styk na veřejnosti.

Častějším případem je porušení jednotlivých náležitostí pracovní smlouvy (pracovní doba, výpovědní doba nebo konkurenční doložka). Neplatnost jednotlivých náležitostí ještě neznamená neplatnost celé pracovní smlouvy. Pracovní právo je vystavěno na zvláštní ochraně zaměstnanců. Pokud tedy dojde k uzavření pracovní smlouvy, kde bude ujednána kratší pracovní doba, než je přípustné, nahrazuje se toto ustanovení ustanovením zákonným.

Důležité je upozornit na situace, kdy dochází k jednání přičítícímu se dobrým mravům v případech ujednání o výši odměny za vykonanou práci. Spolkový soudní dvůr<sup>213</sup> označil dohodu o výši odměny, která by byla o třetinu nižší, než je obvyklá odměna za stejný druh práce, jako lichvu. Ochrany se dostává zaměstnanci i tehdy, nebude-li sice skutková podstata lichvy naplněna, přesto ujednání o výši odměny bude označeno jako lichvě podobné. K tomuto názoru dospěl německý pracovní soud v Bad Hersfeldu svým rozhodnutím ze dne 4. 11. 1998<sup>214</sup>, když jako lichvě podobné jednání označil smluvní ujednání o výši odměny zaměstnaného advokáta. Tento advokát vykonával povinnou čtyřletou praxi v místě bydliště svého těžce nemocného otce, o kterého se musel starat, a z toho důvodu nemohl změnit místo výkonu práce. Za

<sup>213</sup> BGH ze dne 22. 4. 1997 – I StR 701/96.

<sup>214</sup> Sp. zn. 2 ca 255/98, NZA-RR 1999, 629.

vykonanou prací byla mezi ním a zaměstnavatelem zprvu dohodnuta odměna ve výši 650 DM a posléze 1.300 DM netto měsíčně v úvazku 35 hodin týdně. Podle informací místní advokátní komory však zaměstnaným advokátům náležela odměna ve výši: první rok praxe 4.000 DM brutto měsíčně, druhý rok praxe 5.000 DM brutto měsíčně, třetí rok praxe 6.000 DM brutto měsíčně a čtvrtý rok praxe 6.500 DM brutto měsíčně v úvazku průměrně 50 hodin týdně. I s ohledem na kratší úvazek zaměstnance nelze jeho odměnu ve výši 1.300 DM netto považovat za adekvátní, jelikož její výše dosahuje mezi 45% - 65% požadované odměny. Soud tak označil zaměstnavatelovo jednání za jednání lichvě podobné a zaměstnavateli přikázal, aby doplatil zaměstnanci rozdíl mezi poskytnutou a běžnou odměnou za vykonanou práci. Smlouvu z důvodů ochrany zaměstnance ponechal v platnosti.

### **8.2.3 Smluvní volnost**

Pro uzavření pracovní smlouvy platí zásada smluvní volnosti, která je chráněna a zaručena Ústavou (GG). Princip smluvní volnosti při uzavírání pracovních smluv znamená, že zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou volně rozhodnout, s kým uzavřou pracovněprávní vztah. Tato zásada smluvní volnosti je však v mnoha případech prolomena.

#### **8.2.3.1 Omezení smluvní volnosti**

K omezení smluvní volnosti dochází zejména v případech, kdy je vůbec zakázáno, aby došlo k uzavření pracovní smlouvy. Pracovní smlouva by byla od počátku neplatná. O zákazu uzavření pracovní smlouvy pojednává zákon o ochraně práce mladistvých (JArbSchG), který odráží požadavky směrnice Rady č. 94/33/ES. „*Osoby, které nedosáhly věku 15 let nebo neukončily povinnou školní docházku, nesmějí být zaměstnávány.*“<sup>215</sup> Výjimka přichází v oblasti výkonu muzikálních, divadelních, filmových nebo reklamních činností a v případech, kdy práce dětí je vykonávána v rámci povinné školní docházky.<sup>216</sup> Dětem pod 13 let je dovoleno pracovat (být zaměstnání lehčími pracemi) dvě hodiny denně, v zemědělství tři hodiny denně s tím, že práce nesmí být vykonávána v čase od 18:00 do 8:00 a před a ani během vyučování.<sup>217</sup>

---

<sup>215</sup> § 2 odst. 1 a odst. 3 JArbSchG.

<sup>216</sup> § 6 JArbSchG.

<sup>217</sup> § 5 odst. 3 JArbSchG.

Mladiství, kteří nedokončili povinnou školní docházku, smějí být zaměstnání lehčími pracemi, které nepřesahují 7 hodin denně nebo 35 hodin týdně.<sup>218</sup> U mladistvých, kteří naopak povinnou školní docházku ukončili, činí tento rozsah hodin ne více než 8 hodin denně nebo ne více než 40 hodin týdně.<sup>219</sup>

Dalším případem omezení smluvní volnosti je zákaz zaměstnávání. Tento zákaz, který je například obsažen v předpisech chránících zaměstnankyni – budoucí matku (MuSchG), sám o sobě nezpůsobuje neplatnost pracovní smlouvy. Podle § 3 MuSchG nesmějí být zaměstnávány těhotné ženy, pokud lékařská zpráva poukáže, že trvání pracovního poměru by bylo nebezpečné pro zdravotní stav matky nebo dítěte. Tento zákaz nesmí být prolomen ani v případě, že by těhotná žena chtěla v práci pokračovat na vlastní riziko.

#### 8.2.3.2 *Abstraktní příkazy smluvní volnosti*

Smluvní svoboda nemusí být omezena jen negativně (viz výše), ale také skrze pozitivní abstraktní příkazy, které v konkrétních případech ukládají zaměstnavateli určité povinnosti.

Prototypem tohoto příkazu je povinnost zaměstnavatele, který zaměstnává více jak 20 zaměstnanců, aby nejméně 5% z nich byly osoby těžce postižené.<sup>220</sup> Výběr těžce postižených zaměstnanců je ponechán na volném uvážení zaměstnavatele. Není tedy protizákonné, pokud se u zaměstnavatele bude ucházet o pracovní místo těžce postižený člověk a zaměstnavatel nabídne práci zcela jinému těžce postiženému uchazeči.

Za abstraktní příkaz lze považovat i tarifní předpisy, které například určují minimální počet zaměstnanců na obsluhu určitého technického zařízení. Zaměstnavatel, který by v rámci úspor neobsadil v pracovní den dostatečný počet zaměstnanců na obsluhu stroje, by se dostal do rozporu s pracovními předpisy.<sup>221</sup>

---

<sup>218</sup> § 7 JArbSchG.

<sup>219</sup> § 8 JArbSchG.

<sup>220</sup> § 71 odst. 1 Sozialgesetzbuch IX.

<sup>221</sup> Preis, U. *Arbeitsrecht: Individualarbeitsrecht, Lehrbuch für Studium und Praxis*, 4. Auflage, Verlag: Dr. Otto Schmidt, Köln 2012, s. 288 an.

### 8.2.3.3 Nárok na zaměstnání

Smluvní svoboda kontrahovat s libovolnou osobou je částečně omezena v případech, kdy má zaměstnavatel povinnost uzavřít pracovní smlouvu s předem určenou osobou. Takovýmto případem může být situace, kdy zaměstnavatel uzavře s budoucím zaměstnancem smlouvu o budoucí pracovní smlouvě. Smlouva o smlouvě budoucí musí obsahovat a zachycovat podstatné náležitosti pracovní smlouvy.<sup>222</sup>

Další možností je prodloužení pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou. Zaměstnavatel, který slíbil zaměstnanci, že po uplynutí doby určité bude jeho pracovní smlouva převedena na režim doby neurčité, je povinen tento svůj příslib dodržet.<sup>223</sup> Podobným příkladem je i příslib zaměstnavatele u prací konaných pouze v určitém ročním období. Zaměstnavatel, který zde přislíbí zaměstnanci, že v následujícím období s ním znovu uzavře pracovní smlouvu (např. česači jablek), je též povinen svůj příslib dodržet.<sup>224</sup>

Poslední skupinou nároků na zaměstnání jsou nároky, které vznikly po skončení pracovní smlouvy. Zaměstnanci, se kterými byl rozváznán pracovní poměr z důvodů, které následně odpadly, mají nárok vrátit se na své původní pracovní místo. Příkladem lze uvést situaci, kdy byl se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr z důvodu podezření na majetkové obohacení na úkor zaměstnavatele. V průběhu vyšetřování se však ukázalo, že zaměstnanec byl považován za podezřelého neprávem. Zaměstnavatel měl povinnost uzavřít novou pracovní smlouvu s propuštěným zaměstnancem.<sup>225</sup> Dlužno poznamenat, že povinnost zpětného zaměstnání se nevztahuje na situace, kdy zaměstnavatel ukončil pracovní poměr se zaměstnanci z důvodu organizačních změn. Propuštění zaměstnanci na základě organizačních změn nemají nárok na navrácení zpět do zaměstnání, a to ani v případě, kdy by se později ukázalo, že opatření, kterým propouštění z organizačních důvodů zajisté je, nebylo nutné.

<sup>222</sup> BGH ze dne 26. 3. 1980 NJW 1980, 1577, 1578.

<sup>223</sup> BAG ze dne 16. 3. 1989 AP Nr. 8 k § 1 BeschFG.

<sup>224</sup> BAG ze dne 13. 8. 2008 NZA 2009, 27, 28.

<sup>225</sup> BAG ze dne 20. 8. 1997 NZA 1997 1340 a BAG ze dne 4. 6. 1964 AP Nr. 13 k § 626 BGB.

#### **8.2.4 Vady pracovních vztahů**

Pracovní smlouva stejně jako jiné právní úkony může trpět vadami. Jedna skupina vad způsobuje neplatnost pracovní smlouvy. Vady projevu vůle účastníků pracovní smlouvy opravňují k napadení tohoto jednání a přivození neplatnosti pracovní smlouvy.

##### **8.2.4.1 Neplatnost pracovních smluv**

Důvody, pro které se stává pracovní smlouva neplatnou, se nejčastěji vyskytují v okamžiku jejího uzavření. Pracovní smlouva je neplatnou, pokud dojde k jejímu uzavření osobami nezpůsobilými k právnímu jednání.<sup>226</sup> Neplatnost vyvolává i skrytá výhrada, dále smlouva, která zastírá jiný závazkový vztah či nedostatek vážnosti projevu vůle.<sup>227</sup> Neplatnost pracovní smlouvy způsobují i zákonem zakázaná jednání (ve spojení s § 134 BGB). Jak již bylo uvedeno výše, neplatnost spočívá též v uzavření smluv nabádajících k trestné činnosti, zaměstnávání dětí apod.

##### **8.2.4.2 Napadení pracovních smluv**

Účastníkům pracovní smlouvy náleží právo na napadení platnosti, pokud jsou přítomny důvody, pro které je možné smlouvu napadnout, dodržena lhůta a naopak důvody, pro které je možné napadení vyloučit, chybějí. Důvody napadení platnosti jsou podle občanského zákoníku: uvedení v omyl, nedostatky v doručení projevu vůle a ve lstivém jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

Napadení je důležité rozlišovat od výpovědi. Výpověď slouží k tomu, aby po uzavření smlouvy existovala možnost odstranit nežádoucí pracovněprávní vztah. Kdežto napadení je institut, který předpokládá důvod jeho uplatnění již v jednání před průběhem anebo v průběhu uzavření pracovní smlouvy. Oproti výpovědi při napadení platnosti nehrají žádnou roli ochranná ustanovení zákona o zákazu výpovědi, není ani zapotřebí účast podnikové rady.

Neplatnost způsobená vadami pracovní smlouvy stejně tak jako úspěšné napadení platnosti způsobují, že smlouva je od počátku neúčinná.

---

<sup>226</sup> § 104 a násl. BGB.

<sup>227</sup> § 116-118 BGB.



## **9 KOMPARACE ČESKÉ A NĚMECKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY**

Cílem této části je porovnat jednotlivé pracovněprávní instituty práva českého s německým a poukázat na jejich shodné a rozdílné rysy, případně zdůraznit, ve které z těchto dvou právních úprav daný institut absentuje.

### **9.1 Prameny pracovního práva**

Již z historického vývoje pracovního práva na území České republiky a Spolkové republiky Německa je zřejmé, že od určité doby nabral vývoj právních předpisů obou zemí zcela odlišný směr. Opomineme-li předpisy Evropské unie a Ústavy obou států, v rovině klasických zákonů má každá země svá specifika. Přestože obě země rozlišují oblast individuálního a kolektivního práva, Česká republika dále oblast zaměstnanosti, německá úprava pracovněprávních předpisů nemá generální právní předpis - kodex pro tyto jednotlivé oblasti. Struktura a mnohost zákonů připomíná naše správní právo. Instituty německého pracovního práva zachycují jednotlivé zákony. Určitá obecná pravidla upravuje občanský zákoník, ostatní je pak dále řešeno samostatně. Vlastní úpravu tak mají těhotné ženy a matky, mladiství, těžce tělesně postižení a jiné specifické skupiny zaměstnanců. Samostatně je upravena výpověď, dovolená, práce na částečný úvazek, pracovní doba, odměna za vykonanou práci apod. Vlastní právní úpravu oproti českému právu má institut známý také pod názvem „outsourcing“. Pro individuální oblast českého pracovního práva je dominantním právním předpisem zákoník práce. Český zákoník práce v sobě zahrnuje z větší části veškeré instituty, které německé právo řeší samostatnými zákony. Zajímavostí je, že za pramen německého pracovního práva se v určitých situacích považuje i pracovní smlouva.

### **9.2 Pracovněprávní vztahy**

Definice pracovněprávního vztahu se odlišuje především terminologií a jejich tříděním. Česká úprava nazývá tento společenský vztah vztahem pracovněprávním, německá úprava nepoužívá složeninu a hovoří pouze o vztazích pracovních. Obě právní úpravy shodně rozlišují mezi vztahy individuálními a kolektivními. Třídění individuálních právních vztahů se však dále rozchází. České pracovní právo dělí individuální pracovněprávní vztahy na základní (pracovní poměr a pracovněprávní vztahy založené dohodami konanými mimo pracovní poměr) a pracovněprávní vztahy

souvisejícími se základními, specifickou skupinu tvoří pracovněprávní vztahy zvané jako další právní vztahy účasti na práci. Německé pracovní právo rozlišuje pracovní vztahy na normální pracovní vztahy a vztahy atypické. Zajímavé je zde poukázat na vypůjčenou práci, právní vztahy při odborném vzdělávání a práci na částečný úvazek jako zvláštní druhy pracovních vztahů. Zde se setkáváme s odlišným uchopením těchto institutů. Německé právo si takovou úpravu může dovolit proto, že na rozdíl o nás nerozlišuje německá terminologie mezi pracovněprávním vztahem a pracovním poměrem jako druhem základního pracovněprávního vztahu. Pracovním vztahem podle německého práva jsou veškeré právní vztahy, které vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Německé pracovní právo zachycuje právní úpravu těchto institutů samostatnými zákony, kdežto v ČR se jedná pouze o specifika a možné odchylky od klasického pracovního poměru.

### **9.2.1 Subjekty pracovněprávních vztahů**

Subjekty pracovně (právního) vztahu jsou strany, které svým jednáním tento vztah zakládají, a mohou jimi být fyzické i právnické osoby. Potud se teorie nerozchází. Zaměstnavatel může být jak osoba fyzická tak i právnická. Důležitý je prvek nadřazenosti, který osobu zaměstnavatele dostatečně oddělí od osob jiných. Německá terminologie navíc osobu zaměstnavatele dělí na zaměstnavatele abstraktního a zaměstnavatele konkrétního. Toto rozlišení je v německém právu, dle mého názoru, důležité zejména tehdy, pokud by zaměstnanci vznikl z pracovního vztahu určitý nárok. Podle druhu nároku by pak měl zaměstnanec možnost žádat určité plnění buď na konkrétním zaměstnavateli, nebo na zaměstnavateli abstraktním.

Druhým subjektem pracovně (právních) vztahů jsou zaměstnanci jako osoby podřízené zaměstnavateli. Německé pracovní právo navíc zaměstnance třídí do několika podskupin. Práva a povinnosti jednotlivých zaměstnanců jsou zachycena v různých zákonech. Tím, dle mého názoru, lze lépe uchopit rozdíly mezi jednotlivými skupinami. Německé pracovní právo oproti českému dále velmi podrobně upravuje pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců, zejména pracovní dobu a druh prací, které mohou tito zaměstnanci vykonávat. Zvláštní úpravu tak nacházíme pro zaměstnance mladší 13 let, zaměstnance s neukončenou povinnou školní docházkou či zaměstnance pracující v rodinném závodu nebo zemědělství.

## **9.2.2 Předmět pracovněprávních vztahů**

Termín „závislá práce“ bychom jen těžko hledali v německých pracovněprávních předpisech. Přesto lze pojem „závislosti“ vyvodit ze vztahu nadřazenosti zaměstnavatele a instrukční závislosti zaměstnance. Možným vysvětlením by mohl být právní původ pracovní smlouvy. Jak bylo zmíněno v části pojednávající o německé právní úpravě vzniku pracovních vztahů, pracovní smlouva je určitou podkategorií smlouvy služební. Z definice služební smlouvy vyplývá, že jedna smluvní strana dluží druhé určité plnění. Podle toho, zda se jedná o plnění úplatné nebo bezplatné, či zda je dlužena činnost nebo úspěch, je odlišována pracovní smlouva od jiných závazkových vztahů. Teorie německého občanského práva se tak více zaměřila na pojem „plnění služeb“, který by tak mohl být jakýmsi ekvivalentem k českému pojetí „závislé práce“.

## **9.3 Pracovní poměr vs. pracovní vztah**

Složitější a mnohem náročnější bylo popsání samotného vzniku pracovního vztahu potažmo uzavření pracovní smlouvy na území SRN. Absencí pojmu pracovního poměru dochází ke vzniku pracovních vztahů, povinností a práv z těchto vztahů v odlišných časových úsecích. Úkolem této části je zachytit odlišnou úpravu jednání před uzavřením pracovní smlouvy.

### **9.3.1 Jednání před vznikem**

Vyhlášení pracovního místa, způsob výběru mezi uchazeči i realizace samotného výběru je ponechána na volbě a uvážení zaměstnavatele. Zaměstnavatel však nesmí jednat diskriminačně či dopředu znevýhodňovat určitou skupinu uchazečů. Potud je úprava stejná jak pro českého zaměstnavatele, tak i pro německého.

Na rozdíl od české úpravy mají němečtí uchazeči o zaměstnání nárok na náhradu nákladů vynaložených na přijímací pohovor a na navrácení veškerých podkladů, jež byly zaměstnavateli poskytnuty. Úhrada nákladů je povinností zaměstnavatele, avšak pouze tehdy, pokud je uchazeč pozván k osobnímu pohovoru. Obě tyto povinnosti zaměstnavatele shledávám jako praktické řešení, zejména pak v situacích, kdy se uchazeč snaží získat zaměstnání na různých místech u různých zaměstnavatelů. Náklady vynaložené na cestovné a na úředně ověřené kopie dokladů mohou často dosahovat nemalých částek a uchazeče v tíživé životní situaci nepříjemně omezit.

Jak česká právní úprava tak i německá dovolují, aby zaměstnavatel získal o zaměstnanci potřebné informace a pomocí nich si o uchazeči vytvořil lepší představu. Německá teorie tuto oblast předmluvního jednání upravuje podrobněji, když důkladným výčtem a tříděním přesně stanoví, jaké otázky a za jakých situacích je možno vznést a kdy nikoliv. Uchazeč má v případech nepřipustných otázek právo lhát. Německé pracovní právo zná navíc institut tzv. „Angstklausul“, kterým zaměstnavatel zachytí uchazečovo odpovědi na přípustné otázky do textu pracovní smlouvy. Pokud by v budoucnu vyšlo najevo, že určitá informace byla nepravdivá a tato informace měla vliv na výběr uchazeče, byl by to zajisté důvod k napadení pracovní smlouvy a nároku na náhradu škody.

Povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něj vyplývají z pracovní smlouvy, a s pracovními podmínkami, nekoresponduje přímo s předmluvní povinností německého zaměstnavatele. Oproti naší úpravě, kdy zaměstnavatel předává zaměstnanci podstatné informace související s výkonem práce, německá úprava shledává splnění informační povinnosti zejména v tom, že zaměstnavatel musí předat pouze takové informace, které by v budoucnu mohly mít vliv na předčasné ukončení pracovního poměru.

Zajistit vstupní lékařskou prohlídku u fyzických osob nastupujících do pracovního poměru je povinností pouze českého zaměstnavatele. Německé pracovní právo vyžaduje vstupní lékařské prohlídky pouze u předem stanovených druhů práce.

#### **9.4 Pracovní smlouva**

Pracovní smlouva je dvoustranným právním úkonem (jednáním), který obsahuje shodný a souhlasný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance. Pracovní smlouva jako institut českého pracovního práva je upravena zákoníkem práce. Německé právo hledí na pracovní smlouvu jako na podtyp smlouvy služební. Její úprava je zachycena pouze v ustanoveních občanského zákoníku. Jiný zákon pracovní smlouvu neupravuje. Ustanovení občanského zákoníku (BGB) se použijí pro zákonem požadovanou formu právních úkonů, zastoupení, podstatných náležitostí pracovní smlouvy, pokud není jiným právním předpisem stanoveno jinak.

#### **9.4.1 Podstatné náležitosti**

Oproti výčtu podstatných náležitostí uvedených v zákoníku práce, kdy smlouva musí obsahovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, německý občanský zákoník pod výčtem těchto náležitostí spatřuje označení zaměstnance a zaměstnavatele a druhu práce. U druhu práce je dokonce připuštěna výjimka, kdy pracovní smlouva nemusí tuto náležitost obsahovat, a to tehdy, pokud bude druh práce konkretizován v instrukcích, pracovních řádech či jiných dokumentech zaměstnavatele.

#### **9.4.2 Zkušební doba**

Zkušební doba je doplňující obsahovou náležitostí pracovní smlouvy. Německé pracovní právo umožňuje také zkušební dobu v pracovní smlouvě ujednat. Je ovšem nutné rozlišovat mezi pracovní smlouvou „na zkušenu“ (Probearbeitsvertrag) a pracovní smlouvou na dobu neurčitou, ve které je zkušební doba dohodnuta.

V prvním případě půjde o typ pracovní smlouvy, kdy je zapotřebí ověřit schopnosti nového zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře pracovní smlouvu „na zkušenu“, tedy na určitý časový úsek. Po uplynutí dohodnuté doby bude pracovní smlouva automaticky převedena na dobu neurčitou. Podmínkou je však, aby pracovní smlouva na dobu určitou měla písemnou formu.

Druhou možností je uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou, která bude obsahovat sjednanou zkušební dobu. Význam zkušební doby se nijak neliší od české úpravy a je tak dána možnost zaměstnanci i zaměstnavateli vypovědět v této době pracovní smlouvu. Rozdílné oproti naší úpravě je však její délka a výpovědní doba. Německé právo dovoluje sjednat zkušební dobu nejdéle na šest měsíců. Bude-li za trvání zkušební doby podána výpověď, činí výpovědní doba dva týdny s účinností k patnáctému dni v měsíci nebo ke konci kalendářního měsíce, ve kterém byla podána. Zkušební dobu je možné i prodloužovat, pokud celková doba nepřesáhne maximální povolenou délku. Místy, zvláště pak u zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců, je dovoleno prodloužení zkušební doby přes stanovenou hranici šesti měsíců.

Dlužno poznamenat, že německé učební texty neobsahují v kapitole založení pracovních vztahů konkretizaci či demonstrativní výčet vedlejších náležitostí pracovní

smlouvy, ale pouze odkaz na obecné zákony, ve kterých jsou jednotlivé náležitosti upraveny.

#### **9.4.3 Forma právních úkonů**

Česká pracovní smlouva vyžaduje písemnou formu. Německá pracovní smlouva může být uzavřena jakoukoliv formou. Písemná forma se vyžaduje, je-li tak zákonem stanoveno, nebo v případech, kdy se na požadavku písemnosti smluvní strany dohodly, či se jedná o požadavek vyplývající z kolektivních smluv.

#### **9.4.4 Jmenování a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Německé pracovní právo postrádá v učebních textech další možnost vzniku pracovního vztahu, kterým je u nás jmenování.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které vedle pracovního poměru realizují výkon závislé práce, zná německé právo, avšak s odlišným zařazením. Německá úprava hovoří pouze o vzniku pracovních vztahů, a to pouze do té míry, že pracovní vztah vzniká uzavřením pracovní smlouvy. Podle toho, jak je pracovní smlouva dimenzována, lze hovořit o výkonu práce na hlavní pracovní poměr, výkonu práce na částečný úvazek či jiné možnosti danou práci vykonávat. Vždy ovšem půjde o pracovní vztah založený pracovní smlouvou.

#### **9.4.5 Ostatní otázky okolo pracovní smlouvy**

Povinnosti, které pro českého zaměstnavatele vyplývají z ustanovení § 37 a § 38 ZPr, neplatí pro zaměstnavatele německého. V žádném německém učebním textu jsem se nesešla s tím, aby zde byla zaměstnavateli stanovena povinnost informovat o obsahu pracovního vztahu nebo dokonce stanoven příkladný výčet jiných povinností vycházejících z pracovního vztahu. Tuto absenci si vysvětlují koncepčním zařazením pracovního práva do práva soukromého, kde je nosnou normou občanský zákoník. Ten ve své knize první (Allgemeines Teil) a knize druhé (Schuldrecht) stanovuje základní zásady, práva a povinnosti účastníků soukromoprávních vztahů, definuje jednotlivé instituty soukromoprávní povahy, jakými jsou například právní úkony, neplatnost právních úkonů, listivé jednání, zastřený právní úkon, napadení platnosti, lhůty, promlčení, zastoupení apod. a komplexně pojednává o závazkových vztazích s platností pro celou oblast soukromého práva.

Naopak větší pozornost oproti naší úpravě je věnována jednání, které by bylo v rozporu s dobrými mravy nebo se snažilo porušit či obcházet zákon. V takovýchto příkladech se německé učební texty velmi hojně zabývají možnými následky, nároky poškozeného a náhrady škody, kterou lze požadovat po osobě, která toto jednání přivodila. Na rozdíl od naší úpravy jsou v částech hovořících o vzniku pracovních vztahů důkladně rozebrány vady pracovní smlouvy, neplatnost pracovní smlouvy a napadení platnosti pracovní smlouvy. Tento zvolený přístup má však oporu ve způsobu výuky. Německá výuka, ať se jedná o pracovní, obchodní, evropské či trestní právo, apeluje na řešení právních případů (Gutachtenstill). Němečtí studenti si osvojují tuto metodu od prvních ročníků vysokoškolského studia a nekončí s ní ani s nástupem do zaměstnání. Nejvíce využívána je v oblasti soudnictví. Princip spočívá v tom, že každý případ je nutno popsat ve všech možných variantách. To znamená, popsat i řešení, o kterých víme, že nejsou správná, ale na nesprávnost a nemožnost použití jednotlivých ustanovení je třeba také upozornit. Z tohoto důvodu je v každé části učebních textů u každé látky pojednáno o institutech, kterým by v českých učebních textech byla věnována pozornost zvlášť.

## **Závěr**

Cílem této práce byl popis vzniku základních pracovněprávních vztahů dle českého platného práva, popis vzniku právních vztahů dle platného německého práva a porovnání obou právních úprav.

I když Spolková republika Německa je nám historicky velmi blízká, v oblasti platného práva existují mezi námi značné rozdíly. Tyto rozdíly se projevují jednak v koncepčním pojetí jednotlivých právních oblastí, tak i v učebních materiálech. Veškeré německé zákony a jiné prameny práva, se kterými jsem pracovala a měla možnost je blíže poznat, jsou systematičtěji propracované, propojené a nedovolují časté využití analogie či dokonce přípustnost absence jednotlivých institutů. Přestože na celém světě dochází k výkonu „závislé práce“, kdy na straně jedné vystupuje osoba zaměstnavatele a na straně druhé osoba zaměstnance, každá země je svým způsobem pojetím pracovněprávních institutů charakteristická. To platí i v případě České republiky a Spolkové republiky Německa. Byť se na první pohled může zdát, že nuance jsou minimální, při hlubším studiu zjišťujeme, že opak je pravdou. S jistotou lze říci, že výsledek je stejný, vykonat práci za předem dohodnutou odměnu za předem stanovených podmínek. Proces, který ovšem vede ke vzniku pracovněprávních vztahů, se již liší.

Opomineme-li terminologické rozdíly, německá právní úprava je důkladněji zaměřena na jednání, které předchází vzniku pracovněprávních vztahů, jednání, které vede k uzavření pracovní smlouvy. Německému zaměstnanci se dostává větší právní jistoty v případech porušení jeho práv. Kladně lze zhodnotit i smluvní autonomii stran a nároků v podobě napadnutí platnosti a náhrady škody při porušení zákona či dobrých mravů.

Dle mého názoru kladem velkého počtu německých zákonů je i ten fakt, že pokud dochází k novelizaci jednotlivých ustanovení, vždy to s sebou přinese změnu pouze tohoto zákona. Obecná pravidla zůstávají vedle tohoto beze změny. Není tak zapotřebí zasahovat do textu ostatních pracovněprávních předpisů a odbornou veřejnost přetěžovat množstvím pozměněných zákonů.

Byť se takto německá právní úprava jeví jako zcela bezchybná, jejím záporem může být právě mnohost jednotlivých zákonů. Vzpomenu-li si na náš systém správního práva



a uvážím-li, že německé pracovní právo je mu svou strukturou velmi podobné, je více než zřejmé, že orientace v právních předpisech nebude bez obtíží.

Není lehkým úkolem zhodnotit, která úprava je optimálnější. Nelze ani s jistotou říci, zda by bylo vhodné, některé instituty z německého práva převzít. Nicméně nikdy „nebude na škodu“ porovnat i jiné právní úpravy a najít v nich inspiraci při tvorbě domácích zákonů.

## **Resümee**

Das Ziel dieser Arbeit war es, die Entstehung der grundlegenden arbeitsrechtlichen Verhältnisse gemäß dem tschechischen geltenden Recht und die Entstehung der grundlegenden arbeitsrechtlichen Verhältnisse gemäß dem deutschen geltenden Recht zu beschreiben und beide Regelungen zu vergleichen.

Obwohl die BRD mit uns sehr enge Verbindung hat, existieren auf dem Gebiet des geltenden Rechts zwischen uns beachtliche Unterschiede. Diese Unterschiede kann man in der konzeptionellen Auffassung der Einzelrechtsgebiete, sowie in den Lehrbüchern ausmachen. Die gesamten deutschen Gesetze und andere Rechtsquelle, mit denen ich arbeitete und die ich näher kennen lernen konnte, sind systematischer gearbeitet, miteinander verbunden und sie erlauben nicht so häufig das Benutzen von Analogie und sogar die Zulässigkeit der Absenz der Einzelrechtsinstituten. Obwohl auf ganzen Welt zur Ausübung „abhängiger Arbeit“ der gleiche Sachverhalt entsteht, nämlich dass eine Person auf der einen Seite steht und auf der anderen Seite die Person des Arbeitnehmers, so ist in jedem Land die Auffassung der Rechtsarbeitsinstituten charakteristisch. Das gilt auch im Fall der Tschechischen Republik und der Bundesrepublik Deutschland. Auf den ersten Blick kann es so aussehen, als ob die Unterschiede minimal sind, beim gründlicheren Studium stellen wir jedoch fest, dass das Gegenteil der Fall ist. Mit Sicherheit kann man sagen, dass das Ergebnis das gleiche ist, nämlich das Verrichten von Arbeit gegen im Voraus vereinbarte Entlohnung und bestimmte Bedingungen. Der Prozess, der zur Begründung von Rechtsarbeitsverhältnissen führt, ist unterschiedlich.

Wenn wir die terminologischen Unterschiede außer Acht lassen, so ist die deutsche Rechtsauffassung eingehender auf die Verhandlungen ausgerichtet, die der Begründung der Rechtsarbeitsverhältnisse vorangehen, auf die Verhandlungen, die zum Vertragsabschluss führen. Der deutsche Arbeitnehmer hat größere Sicherheit im Fall der Verletzung seiner Rechte. Positiv kann man auch die Vertragsautonomie und die Ansprüche in Form der Anfechtung der Gültigkeit und Schadenersatz bei Verletzung des Gesetzes oder der guten Sitten hervorheben.

Ich bin der Ansicht, dass die große Anzahl der deutschen Gesetze positiv sein kann, und zwar wenn es zu einer Novellierung kommt, weil dann nur das Gesetz geändert

werden kann, das die Änderung betrifft. Allgemeine Regelungen bleiben daneben ohne Änderung. Es ist nicht nötig den Text der anderen Arbeitsvorschriften neu zu bearbeiten und die Fachöffentlichkeit mit einer großen Menge geänderter Gesetze zu belästigen.

Die deutsche Rechtsauffassung sieht fehlerlos aus, aber gerade die Menge an Gesetzen kann auch ein Nachteil sein. Denke ich an unser System des Verwaltungsrecht, das in seiner Struktur sehr ähnlich zum deutschen Arbeitsrecht ist, ist offensichtlich, dass die Orientierung in den Rechtsvorschriften nicht ohne Schwierigkeiten von Statten gehen wird.

Es ist nicht leicht zu beurteilen, welche Auffassung die bessere ist. Man kann nicht mal mit Sicherheit sagen, ob es gut wäre irgendwelche Institute vom deutschen Recht zu übernehmen. Nichtsdestotrotz schadet es nicht auch weitere rechtliche Regelungen zu vergleichen und in ihnen Inspiration für das Verfassen tschechischer Gesetze zu suchen.

## Summary

The object of this work was the description of the formation of basic labour-law relations according to the valid Czech law, then according to the valid German law, and the comparison of both legal regulations.

Although the Federal Republic of Germany is historically very close to us, in the area of a valid law, there still exist significant differences between us. These differences are reflected both in conceptual approach of particular legal areas and in didactic materials. All German laws and other sources of law which I have worked with are worked out more systematically, interconnected and do not allow frequent usage of analogy and do not admit the absence of particular institutes. Despite the fact that all around the world 'dependent work' occurs, where on one side represents an employer and on the other side is an employee and there is in every country on characteristic conception of their labour-law institutes. That is true for both the Czech Republic and the Federal Republic of Germany. Even though the nuances seem to be minimal, while studying in detail, we find out that the opposite is true. It is possible to say that the result is the same to perform the work for fixed reward under fixed conditions. However, the process that leads to the formation of labour-law relations is different.

If we omit the terminological differences, the German legal regulation is focused more thoroughly on negotiations that precede the formation of labour-law relations, the negotiations that lead to a conclusion of an employment agreement. A German employee gets a bigger legal security in case of violation of his or her rights. We can also appreciate the autonomy of contracting parties and in case of violation of the law or good morals, the claim to oppose the validity and the claim to be compensated.

In my opinion another advantage of a big number of German acts is the fact that an amendment of a provision causes the change only of this act. The general rules remain unchanged. As a result it is not needed to affect the texts of the other labour-law regulations and the experts are not overloaded by a number of modified laws.

Although this German legal adjustment appears to be entirely faultless, its disadvantage can be a big number of particular acts. Considering the fact that the German labour law is very similar to the Czech administrative law, it is not easy to be acquainted with a legal regulation is not without difficulties.

It is not easy to evaluate which adjustment is more optimal. It is impossible to say with certainty if it is suitable to borrow some institutes from the German law. Nevertheless, we could compare other legal adjustments and find an inspiration for the establish of our laws.

## Seznam zkratek

<b>AGBG</b>	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, v překladu: Všeobecný občanský zákoník
<b>AGG</b>	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, v překladu: zákon o všeobecném rovném zacházení
<b>ArbGG</b>	Arbeitsgerichtsgesetz, v překladu: zákon o pracovním soudu
<b>AÜG</b>	Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz), v překladu: zákon o převedení zaměstnanců
<b>BAG</b>	Bundesarbeitsgericht, v překladu: Spolkový pracovní soud
<b>BBG</b>	Bundesbeamtengesetz, v překladu: zákon o spolkových úřadech
<b>BBiG</b>	Berufsbildungsgesetz, v překladu: zákon o vzdělávání v povolání
<b>BeschFG</b>	Beschäftigungsförderungsgesetz, v překladu: zákon o podpoře v zaměstnání
<b>BetrVG</b>	Betriebsverfassungsgesetz, v překladu: zákon o podnikové ústavě
<b>BGB</b>	Bürgerliches Gesetzbuch, v překladu: občanský zákoník
<b>BGH</b>	Bundesgerichtshof, v překladu: Spolkový soudní dvůr
<b>BPersVG</b>	Bundespersonalvertretungsgesetz, v překladu: zákon o spolkovém zastoupení

<b>BUrlG</b>	Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz), v překladu: zákon o spolkové dovolené
<b>CEEP</b>	Evropské centrum podniků veřejného sektoru
<b>EFZG</b>	Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgeltes an Sonn- und Feiertagen und im Krankheitsfall, v překladu: zákon o platbě zaměstnanecké odměny ve dnech volna, státních svátků a v nemoci
<b>EOK</b>	Evropská odborová konfederace
<b>ES</b>	Smlouva o založení Evropského společenství
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>GewO</b>	Gewerbeordnung, v překladu: živnostenský řád
<b>GG</b>	Grundgesetz, v překladu: Ústava
<b>GmbHG</b>	Gesetz über die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, v překladu: zákon o společnostech s ručením omezeným
<b>HeimarbG</b>	Heimarbeitsgesetz, v překladu: zákon o domácích pracích
<b>HGB</b>	Handelsgesetzbuch, v překladu: obchodní zákoník
<b>JArbSchG</b>	Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz), v překladu: zákon k ochraně pracující mládeže
<b>JEA</b>	Jednotný evropský akt
<b>KSchG</b>	Kündigungsschutzgesetz, v překladu: zákon na ochranu před výpovědí
<b>LAG</b>	Landesarbeitsgericht, v překladu: Zemský pracovní soud
<b>LPS</b>	Listina základních práv a svobod

<b>MuSchG</b>	Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz), v překladu: zákon na ochranu matky
<b>MZ</b>	Ministerstvo zdravotnictví ČR
<b>NJW</b>	Neue Juristische Wochenschrift, Zeitschrift, odborné periodikum
<b>Nr.</b>	Nummer, v překladu: číslo
<b>NS (ČR)</b>	Nejvyšší soud České republiky
<b>NS ČSR</b>	Nejvyšší soud Československé republiky
<b>NSS</b>	Nejvyšší správní soud
<b>NS SSR</b>	Nejvyšší soud socialistické Slovenské republiky
<b>NZA</b>	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, odborné periodikum
<b>o. z.</b>	Občanský zákoník
<b>SDEU</b>	Soudní dvůr Evropské unie
<b>SESAE</b>	Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii
<b>SEU</b>	Smlouva o Evropské unii
<b>SFEU</b>	Smlouva o fungování Evropské unie
<b>SchwBeschG</b>	Schwerbeschädigtengesetz, v překladu: zákon o těžce tělesně postižených
<b>SGB</b>	Sozialgesetzbuch, v překladu: sociální zákoník
<b>SRNS</b>	Sbírka rozhodnutí Nejvyššího soudu
<b>TVG</b>	Tarifvertragsgesetz, v překladu: zákon o tarifních smlouvách
<b>TzBfG</b>	Teilzeit und Befristungsgesetz, v překladu: zákon o práci na částečný úvazek a určité pracovní době



<b>UNICE</b>	Unie zaměstnavatelských a podnikatelských svazů Evropy (od 1. 1. 2007 BUSINESSEUROPE - Konfederace evropského podnikání)
<b>ÚS</b>	Ústavní soud České republiky
<b>ZPr</b>	Zákoník práce

## **Použitá literatura**

### **1. Knižní díla česká**

- Bartošek, M. *Dějiny římského práva*. Praha: Academia, 1995
- Benešová, E. *Postavení romské menšiny v ČR*. ZČU Plzeň, 2011
- Bezouška, P., Piechowiczová, L. *Nový občanský zákoník, nejdůležitější změny*. Olomouc: ANAG, 2013
- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. Vydání páté. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2012
- Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2012
- Bobek, M., Březina, P., Komárek, J. *Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie*. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2011
- Dandová, E. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*. Praha: Aspi, a.s., 2005
- Doležal, J. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010
- Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínový, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013
- Galvas, M. *Postavení a úkoly pracovní smlouvy v současnosti*. 1. vydání. Brno: Univerzita J. E. Purkyně v Brně – právnická fakulta, 1985
- Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012
- Gerolch, A. *Teorie práva*. 3 rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2004
- Gogová, R., Hůrka, P., Úhelová, H. *Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012
- Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. Praha: Linde Praha, a.s., 2008
- Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2012
- Jérlingová, I. *Právo na informace*. ZČU Plzeň, 2012

- Knapp, V. *Teorie práva*. 1. Vydání. Plzeň: ZČU, 1994
- Malý, K. a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Linde Praha a.s., 2004
- Rebbo, K., Blaho, P. *Římské právo*. Bratislava: Trnava, 2003
- Svoboda, P. *Úvod do evropského práva*. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2011
- Štangová, V., Zachariáš, J. *Nad pracovní právními vztahy*. Praha: Nakladatelství ORAC, s.r.o., 1997
- Štefko, M. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*.
- Štefko, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C.H.Beck, 2009
- Švestka, J., Dvořák, J., Fiala, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář. Svazek I*. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014

## **2. Knižní díla - zahraniční**

- Däubler, W. *Arbeitsrecht: Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2008
- Grobys, M. *Grundlagen des Arbeitsrechts*. Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag GmbH, 2007
- Hromadka, W. *Arbeitsrecht: Handbuch für Führungskräfte*. Heidelberg: Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, 2004
- Hromadka, W., Maschmann, F. *Arbeitsrecht Band 2*. Heidelberg: Springer, 2010
- Junker, A. *Grundkurs Arbeitsrecht*. München: C.H.Beck, 2011
- Krause, R. *Prüfe dein Wissen: Rechtsfälle in Frage und Antwort*. München: C.H.Beck, 2007
- Michalski, L. *Arbeitsrecht*. Heidelberg: C.F. Müller Verlag, 2008
- Müller-Glöge, Preis, Schmidt. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. München: C.H.Beck, 2011

Preis, U. *Arbeitsrecht: Individualarbeitsrecht, Lehrbuch für Studium und Praxis*. 4. Auflage, Verlag: Dr. Otto Schmidt, Köln 2012

### 3. Česká a zahraniční periodika

Bezouška, P. *Závislá práce*. Právní rozhledy, 2008, č. 16

Bukovjan, P., Šubrt, B. *Změny v oblasti pracovnělékařských služeb*. Práce a mzda, 2013, č. 3

Bukovjan, P. *Druh práce v pracovní smlouvě*. Práce a mzda. 2013, č. 6

Čechtická, A. *Největší změny zákoníku práce*. Právní rádce, 2011, č. 12

Dandová, E. *Pracovní náplň. Řízení školy*. Praha: Wolters Kluwer, 2009

Hůrka, P. *Souhrn hlavních změn novelizace zákoníku práce pro rok 2012*. Práce a mzda, 2011, č. 10

Chládková, A., Bukovjan, P. *Z pohledu pracovního práva*. Práce a mzda, 2010, č. 6

Jouza, L. *Jak NOZ ovlivní vznik pracovního poměru?* Právní rádce. 2013, č. 12

Kahle, B. *Pracovní poměry na dobu určitou – výjimky*. Práce a mzda. 2014, č. 1

Kotrous, J. *Ke kořenům pracovního práva*. Aplikované právo, 2/2004

Matejka, J., Štefko, M. *Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu, stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti*. Právník, 2012, č. 8

Mates, P. *Právo na informace a ochrana osobních údajů*. Právní rádce, 2011, č. 2

Michna, L., Michna, O. *Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou sjednaných do 31. 12. 2011 a přetrvávajících po 1. 1. 2012 a právní rizika s tím spojená*. Právní rozhledy, 2012, č. 8

Naggy, P. *Odůvodnění nepřijetí uchazeče o zaměstnání*. Právní rádce, 2012, č. 6

Pomahač, J. *Soudní dvůr EU: Právo na informace o obsazení pracovního místa*. Právní rozhledy, 2012, č. 18

Prokeš, M. *Velká novela zákoníku práce a pracovní poměry na dobu určitou*. Právní rozhledy, 2012, č. 4

Smejkal, L. *Výkon závislé práce v souvislosti s dočasným přidělováním zaměstnanců*. Právní rozhledy, 2008, č. 1

Škubal, J. *Konkurenční doložka a její praktické užití*. Práce a mzda, 2010, č. 10

Štefko, M. *Agenturní zaměstnanci - rovní a rovnější?* Práce a mzda, 2009, č. 3

Šubrt, B. *Agenturní zaměstnávání - stav a problémy v širších souvislostech*. Práce a mzda 2008, č. 4

Šubrt, B. *Nová pracovnělékařská služba od 1. dubna 2012*. Práce a mzda, 2012, č. 4

Šubrt, B. *Co přináší novela zákoníku práce od 1.1.2014*. Práce a mzda. 2013, č. 12

Tomek, M. *Pracovní smlouvy*. Právní rádce, 2009, č. 9

Vysokajová, M. *Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 – I. Část*. Právní fórum, 2012, č. 3

Vysokajová, M. *Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012 - II. Část*. Právní fórum, 2012, č. 4

Life&Law

Magazín Česko-německé obchodní a průmyslové komory

Neue Juristische Wochenschrift

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht

#### **4. Česká a zahraniční judikatura**

Nález (Pl. ÚS 82/06) ze dne 12. 3. 2008

Rozsudek BAG ze dne 4. 6. 1964 AP Nr. 13 k § 626 BGB

Rozsudek BAG ze dne 24. 9. 1974 AP Nr. 1 k § 13 GmbHG

Rozsudek BAG ze dne 2. 2. 1976 AP Nr. 10 k § 276 BGB

Rozsudek BAG ze dne 16. 3. 1989 AP Nr. 8 k § 1 BeschFG

Rozsudek BAG ze dne 14. 7. 2005 AP Nr. 41 k § 242 BGB

Rozsudek BAG ze dne 15. 11. 1957, sp. zn. 1 AZR 189/57

Rozsudek BAG ze dne 1. 8. 1985, sp. zn. 2 AZR 101/83  
Rozsudek BAG ze dne 18. 9. 1987, sp. zn. 7 AZR 507/86  
Rozsudek BAG ze dne 20. 7. 1994, sp. zn. 5 AZR 627/93  
Rozsudek BAG ze dne 5. 10. 1995, sp. zn. 2 AZR 923/94  
Rozsudek BAG ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 8 AZR 112/2003  
Rozsudek BAG ze dne 7. 2. 2007, sp. zn. 5 AZR 270/06  
Rozsudek BAG ze dne 24. 9. 2009, sp. zn. 8 AZR 536/08  
Rozsudek BGH ze dne 26. 3. 1980, NJW 1980, 1577, 1578  
Rozsudek BAG ze dne 4. 11. 1998, NZA-RR 1999, 629  
Rozsudek BGH ze dne 20. 8. 1997, NZA 1997, 1340  
Rozsudek BAG ze dne 13. 8. 2008, NZA 2009, 27, 28  
Rozsudek BGH ze dne 22. 4. 1997, sp. zn. I StR 701/96  
Rozsudek NS 2 Cdo 1535/97  
Rozsudek NS 21 Cdo 1990/2000  
Rozsudek NS 21 Cdo 512/2001  
Rozsudek NS 21 Cdo 1912/2001  
Rozsudek NS 21 Cdo 811/2002  
Rozsudek NS 21 Cdo 2372/2002  
Rozsudek NS 21 Cdo 827/2010  
Rozsudek NS 21 Cdo 1272/2012  
Rozsudek NS 23 Cdo 405/2013  
Rozsudek NS ČSR 6 Cz 12/83  
Rozsudek NS ČSR 5 Cz 12/79  
Rozsudek NS ČSR 6 Cz 36/80  
Rozsudek NSS 6 Ads 46/2013

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 11. 1. 2007 ve věci C-40/05, Kaj  
Lyyski v. Umea universitet

## **Seznam příloh**

1. Formulář žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky
2. Pracovní smlouva (dle platného práva ČR)
3. Konkurenční doložka
4. Dohoda o provedení práce
5. Dohoda o pracovní činnosti
6. Pracovní smlouva (dle platného práva SRN)



Příloha č. 1

## **ŽÁDOST O PROVEDENÍ PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY A POSOUZENÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI K PRÁCI**

Zaměstnavatel:

JUDr. Petr Houska  
IČ: 725 15 850  
sídlo: Plzeňská 11, 150 00 Praha 5

Zaměstnanec / Osoba ucházející se o zaměstnání:

Mgr. Petr Novák, nar. dne 01.04.1986  
trvale bytem Teplická 46, Praha 8

---

Druh požadované pracovnělékařské prohlídky: **vstupní**

Důvod k provedení prohlídky: **změna zaměstnání**

Pracovní zařazení zaměstnance: **advokátní koncipient**

Druh pracovněprávního vztahu: **pracovní smlouva**

Kategorie rizika práce z hlediska zákona č. 258/2000 Sb. a vyhlášky č. 432/2003 Sb.: **kategorie první**

Informace o pracovních podmínkách : **administrativní činnost, práce v kanceláři**

Zaměstnavatel zároveň pověřuje výše uvedeného zaměstnance k převzetí posudku vydaného na základě této žádosti.

V Praze, dne 08.07.2014

.....  
*JUDr. Petr Houska*  
*advokát*

<b>Pracovní smlouva</b>	<b>Arbeitsvertrag</b>
mezi	zwischen
1. zaměstnavatelem: ..... se sídlem ..... IČ: ..... zastoupen .....  (dále jen „zaměstnavatel“)	1. dem Arbeitgeber: ..... mit Sitz ..... IDNr.: ..... vertreten durch.....  (nachfolgend als „Arbeitgeber“ genannt)
a	und
2. zaměstnancem: pan/i ..... nar. .... bytem .....  (dále jen „zaměstnanec“) (dále jen společně „smluvní strany“)	2. dem Arbeitnehmer: Herr/Frau ..... geb. am ..... wohnhaft .....  (nachfolgend als „Arbeitnehmer“ genannt) (nachfolgend zusammen als „Vertragsparteien“ genannt)

<b>§ 1 Předmět smlouvy</b>	<b>§ 1 Vertragsgegenstand</b>
(1) Zaměstnanec bude v pracovním poměru vykonávat práci na pracovní pozici .....	(1) Der Arbeitnehmer wird im Arbeitsverhältnis seine Arbeit in der Arbeitsposition .....
(2) Místo výkonu práce je v .....	(2) Der Arbeitsort ist in.....
(3) Den nástupu do práce je .....	(3) Der Arbeitsantritt ist am.....

<b>§ 2 Úkoly</b>	<b>§ 2 Aufgaben</b>
(1) Pracovní náplň zaměstnance zahrnuje zejména následující činnosti: - ..... - ..... - .....	(1) Das Aufgabengebiet des Arbeitnehmers umfasst insbesondere folgende Tätigkeiten: - ..... - ..... - .....
(2) Další vymezení pracovní náplně zaměstnance v rámci jeho pracovní pozice (druh práce) bude specifikováno především samostatnými příkazy zaměstnavatele.	(2) Weitere Abgrenzung des Aufgabengebiets des Arbeitnehmers im Rahmen seiner Arbeitsposition (Arbeitsart) wird vorzugsweise durch Einzelanweisungen des Arbeitgebers spezifiziert.
(3) Zaměstnanec bude pracovat podle pokynů a vnitřních předpisů zaměstnavatele. Zaměstnanec je při plnění uložených pracovních úkolů podřízen .....	(3) Der Arbeitnehmer arbeitet nach den Weisungen und internen Vorschriften des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer ist bei der Erfüllung der auferlegten Arbeitsaufgaben ..... unterstellt.

**§ 3**  
**Výkon práce, Pracovní doba**

- (1) Zaměstnanec dává zaměstnavateli k dispozici celou svou pracovní sílu, veškeré své znalosti a zkušenosti.
- (2) Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel. Zaměstnanec souhlasí i s nerovnoměrným a/nebo s pružným rozvržením pracovní doby.
- (3) Zaměstnanec je povinen nevykonávat bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele jakoukoliv úplatnou činnost včetně vlastní podnikatelské činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele.

**§ 4**  
**Jednání v zájmu zaměstnavatele, obchodní tajemství**

- (1) Zaměstnanec je povinen po celou dobu zachovávat uvnitř i vně provozu zaměstnavatele mlčenlivost o všech obchodních a provozních záležitostech, postupech, smlouvách a obchodních vztazích, o nichž se dozví v rámci své činnosti. Tato povinnost se týká také personálních vztahů zaměstnanců a nadřízených. Povinnost mlčenlivosti se analogicky vztahuje i na dobu po ukončení pracovního poměru.
- (2) Obchodní a provozní doklady, údaje a data všeho druhu, včetně osobních záznamů o služebních záležitostech smějí být použity pouze k obchodním nebo provozním účelům a musí být pečlivě uchovávány. Kdykoliv na vyžádání zaměstnavatele, nejpozději při ukončení pracovního poměru musí být výše uvedené doklady odevzdány zaměstnavateli.
- (3) Zadržovací práva nemohou být zaměstnancem uplatněna.

**§ 5**  
**Mzda zaměstnance**

- (1) Zaměstnanci náleží za vykonanou práci měsíční mzda v hrubé výši ..... Kč.
- (2) Mzda je splatná po vykonání práce, a to v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na mzdu nebo některou její složku vzniklo zaměstnanci právo. Pravidelný výplatní termín mzdy je vždy ..... dne kalendářního měsíce, ve kterém je mzda splatná, anebo nejbližší následující pracovní den, pokud

**§ 3**  
**Dienstleistung, Arbeitszeit**

- (1) Der Arbeitnehmer hat seine ganze Arbeitskraft, seine gesamten Kenntnisse und Erfahrungen dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.
- (2) Die Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber eingeteilt. Der Arbeitnehmer ist auch mit der ungleichmäßigen und/oder mit der gleitenden Arbeitszeiteinteilung einverstanden.
- (3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers keine entgeltliche Beschäftigung inkl. eigener unternehmerischer Tätigkeit, die dem Gegenstand der Tätigkeit des Arbeitgebers gleicht, auszuüben.

**§ 4**  
**Treuepflichten, Betriebsgeheimnisse**

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle geschäftlichen und betrieblichen Angelegenheiten, Vorgänge, Verträge und Geschäftsbeziehungen innerhalb und außerhalb des Betriebs des Arbeitgebers, die ihm im Rahmen seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, jederzeit, Stillschweigen zu bewahren. Dieses betrifft auch persönliche Verhältnisse der Arbeitnehmer und der Vorgesetzten. Die Schweigepflicht bezieht sich analogisch auch für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (2) Geschäftliche und betriebliche Unterlagen, Angaben und Daten aller Art, einschließlich persönlicher Aufzeichnungen über dienstliche Angelegenheiten, dürfen nur zu geschäftlichen oder betrieblichen Zwecken verwandt werden und sind sorgfältig aufzubewahren. Jederzeit auf Anfrage des Arbeitgebers, spätestens bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die vorstehenden Unterlagen dem Arbeitgeber auszuhändigen.
- (3) Zurückbehaltungsrechte können durch den Arbeitnehmer nicht geltend gemacht werden.

**§ 5**  
**Lohn des Arbeitnehmers**

- (1) Dem Arbeitnehmer steht für die geleistete Arbeit ein Bruttomonatslohn von ..... CZK zu.
- (2) Der Lohn ist nach geleisteter Arbeit fällig, und zwar in dem auf den Kalendermonat folgenden Monat, in dem das Recht des Arbeitnehmers auf Lohn oder eine Lohnkomponente entstanden ist. Der regelmäßige Auszahlungstermin des Lohnes ist immer zum ..... des Kalendermonats, in dem

případně výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek.

- (3) Zaměstnanec a zaměstnavatel se na základě žádosti zaměstnance dohodli, že mzda bude ve výplatním termínu vyplácena bezhotovostně, a to převodem na účet zaměstnance vedený u peněžního ústavu v České republice.

#### **§ 6 Výlohy, náhrada výdajů**

- (1) Nese-li zaměstnanec v rámci své náležité činnosti náklady a výdaje, budou mu zaměstnavatelem uhrazeny, pokud zaměstnanec doloží jejich souvislost s provozem a podnikem nebo pokud je toto zřejmé.
- (2) Náhrady při pracovních cestách jsou hrazeny v souladu s platnými právními předpisy.
- (3) Zaměstnanec souhlasí podle potřeby zaměstnavatele s vysláním jak na tuzemské tak i zahraniční pracovní cesty.

#### **§ 7 Dovolená**

- (1) Výměra dovolené zaměstnance činí 4 týdny v kalendářním roce. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel.

#### **§ 8 Trvání, výpověď**

- (1) Pracovní poměr zaměstnance je uzavřen na dobu neurčitou. Zkušební doba se sjednává na dobu tří měsíců.
- (2) Výpovědní lhůty se řídí zákoníkem práce.

#### **§ 9 Ostatní ustanovení**

- (1) Zaměstnanec se zavazuje sdělit zaměstnavateli bez odkladu každou nemoc nebo jinou překážku v práci, její důvod a předpokládané trvání.
- (2) Zaměstnanec prohlašuje, že byl řádně informován o zpracování jeho osobních údajů dle příslušných právních předpisů. Zaměstnanec udílí zaměstnavateli souhlas se zpracováním jeho osobních údajů, které zaměstnavateli poskytne, a to za účelem plnění

der Lohn fällig ist, oder am nächstfolgenden Arbeitstag, falls der Auszahlungstermin auf Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt.

- (3) Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben auf Ansuchen des Arbeitnehmers vereinbart, dass der Lohn in dem Auszahlungstermin bargeldlos ausgezahlt wird, und das durch Überweisung auf das beim Geldinstitut in der Tschechischen Republik geführte Konto des Arbeitnehmers.

#### **§ 6 Spesen, Aufwendersatz**

- (1) Trägt der Arbeitnehmer im Rahmen seiner ordnungsgemäßen Tätigkeit Kosten und Aufwendungen, so werden sie ihm vom Arbeitgeber erstattet, sofern der Arbeitnehmer die Geschäftsführungs- und Betriebsbedingtheit belegt oder diese offenkundig sind.
- (2) Spesen bei den Dienstreisen werden im Einklang mit gültigen Rechtsvorschriften erstattet.
- (3) Der Arbeitnehmer ist nach Bedarf des Arbeitgebers mit der Entsendung auf Dienstreisen sowohl im Inland als auch ins Ausland einverstanden.

#### **§ 7 Urlaub**

- (1) Das Ausmaß des Urlaubs des Arbeitnehmers beträgt 4 Wochen im Kalenderjahr. Die Zeit der Urlaubsnahme bestimmt der Arbeitgeber.

#### **§ 8 Dauer, Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Es ist die Probezeit von drei Monaten vereinbart.
- (2) Die Kündigungsfristen richten sich nach dem Arbeitsgesetzbuch.

#### **§ 9 Sonstige Bestimmungen**

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Krankheit oder sonstige Arbeitsverhinderung, deren Grund und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.
- (2) Der Arbeitnehmer erklärt, dass er rechtmäßig über die Verarbeitung seiner persönlichen Angaben gemäß den betreffenden Rechtsvorschriften informiert wurde. Der Arbeitnehmer erteilt dem Arbeitgeber eine Zustimmung mit der Verarbeitung

zákonných povinností zaměstnavatele a jeho personální řízení. Osobní údaje potřebné pro plnění zákoných povinností zaměstnavatele se zaměstnanec zavazuje v potřebném rozsahu zaměstnavateli poskytovat a hlásit jejich případné změny. Zaměstnanec udílí souhlas se zpracováním osobních na dobu trvání pracovního poměru u zaměstnavatele a po jeho ukončení na dobu nezbytnou k účelu jejich zpracování nebo k zajištění splnění zákoných povinností zaměstnavatele.

seiner persönlichen Angaben, und zwar zwecks der Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten und der Personalleitung. Die persönlichen Angaben, die für die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers notwendig sind, verpflichtet sich der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im notwendigen Umfang zu gewähren und deren eventuelle Änderungen zu melden. Der Arbeitnehmer erteilt die Zustimmung mit der Verarbeitung seiner persönlichen Angaben für die Zeit der Dauer seines Arbeitsverhältnisses und nach dessen Beendigung für die notwendige Zeit zum Zweck deren Verarbeitung oder zur Sicherung der Erfüllung der gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers.

#### § 10 Závěrečná ustanovení

- (1) Stanou-li se jednotlivá ustanovení této smlouvy neúčinnými nebo neproveditelnými nebo obsahuje-li tato smlouva mezery, není tímto dotčena účinnost ostatních ustanovení. Namísto neúčinného nebo neproveditelného ustanovení musí být sjednáno takové účinné ustanovení, které co možná nejvíce odpovídá smyslu a účelu této smlouvy. V případě, že tato smlouva obsahuje mezery, musí být sjednáno takové ustanovení, které bude nejvíce odpovídat tomu, co by bývalo bylo sjednáno, kdyby se na tuto věc pamatovalo již od začátku.
- (2) Ostatní práva a povinnosti smluvních stran se řídí českým zákoníkem práce, ostatními obecně závaznými právními předpisy a vnitřními předpisy, které budou vydány zaměstnavatelem.
- (3) Tato smlouva je uzavřena ve dvou vyhotoveních v německo-českém znění. Každá strana obdrží jedno vyhotovení. Pokud by došlo k rozporu mezi jazykovými verzemi, je česká verze rozhodující.
- (4) Tato smlouva vstupuje v platnost dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a účinnou se stává ke sjednanému dni nástupu do práce.

....., dne/ am .....

\_\_\_\_\_  
Zaměstnavatel/ Arbeitgeber

#### § 10 Schlussbestimmungen

- (1) Falls einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder undurchführbar sein sollten oder dieser Vertrag Lücken enthält, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle einer unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung ist diejenige wirksame Bestimmung zu vereinbaren, welche dem Sinn und Zweck dieses Vertrages möglichst entspricht. Im Falle von Lücken ist diejenige Bestimmung zu vereinbaren, die dem entspricht, was nach Sinn und Zweck dieses Vertrages vereinbart worden wäre, hätte man die Angelegenheit von vornherein bedacht.
- (2) Die sonstigen Rechte und Pflichten der Vertragsparteien richten sich nach dem tschechischen Arbeitsgesetzbuch, anderen allgemein verbindlichen Rechtsvorschriften und internen Vorschriften, die von dem Arbeitgeber herausgegeben werden.
- (3) Dieser Vertrag ist in zwei Exemplaren in deutscher-tschechischen Wortlaut ausgefertigt. Jede Partei erhält eine Ausfertigung. Sollte ein Widerspruch zwischen beiden Sprachversionen auftreten, ist die tschechische Sprachversion maßgebend.
- (4) Dieser Vertrag tritt an dem Tag seiner Unterschrift durch beiden Vertragsparteien in Gültigkeit und wird ab dem vereinbarten Tag des Arbeitsantritts wirksam.

....., dne/am .....

\_\_\_\_\_  
Zaměstnanec/ Arbeitnehmer

## KONKURENČNÍ DOLOŽKA

**Horák a syn, s.r.o.,**  
se sídlem Žitná 5, 120 00 Praha 2,  
IČ: 125 05 125,  
zastoupená jednatelem panem Ing. Janem Horákem  
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

**Jan Novák,**  
nar. 16.08.1990,  
trvale bytem U vodárny 6, Beroun  
(dále jen „zaměstnanec“)  
(zaměstnavatel a zaměstnanec společně dále také „smluvní strany“)

uzavírají níže uvedeného dne, měsíce a roku tuto

### **dohodu podle § 310 zákoníku práce (konkurenční doložku)** (dále jen „dohoda“):

1. Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy ze dne 01.01.2013 a vykonává práci na pozici „manažer výroby“.
2. Zaměstnanec se zavazuje, že po skončení tohoto pracovního poměru se po dobu 12 (slovy: dvanácti měsíců) zdrží výkonu výdělečné činnosti, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, a to činnosti podle zápisu v obchodním rejstříku a podle živnostenského oprávnění zaměstnavatele), nebo jiné činnosti, která by měla vůči němu soutěžní povahu.
3. Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnanci bude poskytovat peněžité vyrovnání ve výši jedné poloviny jeho průměrného měsíčního výdělku, který bude u něho určen a používán při skončení pracovního poměru, za každý měsíc plnění zaměstnancova závazku uvedeného v bodu 2. této dohody. Peněžité vyrovnání je splatné vždy 15. dne každého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí měsíce, v němž byl závazek zaměstnance plněn.
4. V případě, že zaměstnanec svůj závazek uvedený v bodu 2. této smlouvy poruší, je povinen zaplatit zaměstnavateli peněžitou částku (smluvní pokutu) ve výši 50.000,- Kč. Zaplacením této

částky závazek zaměstnance uvedený v bodu 2. i povinnost zaměstnavatele vyplývající z bodu 3. této dohody zanikají.

5. Od této dohody lze odstoupit z důvodu uvedeném v ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce.
6. Tato dohoda byla vypracována ve dvou vyhotoveních, z nichž každá smluvní strana obdržela po jednom vyhotovení.

V....., dne.....

.....  
zaměstnavatel

.....  
zaměstnanec

### DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

uzavřená dle § 75 a násl. zákona č. 262/2006 Sb, zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

Zaměstnavatel:

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Zaměstnanec:

(dále jen „zaměstnanec“)

zavírají níže uvedeného dne, měsíce a roku následující

#### dohodu o provedení práce:

#### I.

##### Úvodní ustanovení

Touto dohodou o provedení práce se upravují práva a povinnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vyplývající z této dohody o pracích konaných zaměstnancem u zaměstnavatele mimo pracovní poměr. Zaměstnanec se zavazuje za podmínek v této dohodě uvedených podílet se podle pokynů zaměstnavatele na plnění jeho úkolů, a zaměstnavatel se zavazuje platit zaměstnanci za jeho práci sjednanou odměnu.

#### II.

##### Vymezení prováděných prací

1. Zaměstnanec pro zaměstnavatele na základě této dohody zavazuje vykonávat asistentské činnosti dle pokynů udělených mu zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem advokátní praxe zaměstnavatele, zejména pak při přípravě jednotlivých písemných podání a listinných podkladů pro klienty zaměstnavatele, jejichž vypracování zaměstnavatel zaměstnanci zadá. Místem výkonu práce je Praha. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance v rámci výkonu práce na pracovní cestu na území ČR, s tím, že je povinen sdělit zaměstnanci předmět a účel cesty s dostatečným předstihem, aby zaměstnanec mohl pracovní cestě uzpůsobit svůj program. Zaměstnavatel je také povinen zaměstnanci poskytnout nezbytnou zálohu na hotové výdaje s pracovní cestou spojené. S vysláním na pracovní cestu zaměstnanec souhlasí, s tím, že pokud by měla pracovní cesta v jednotlivém případě přesáhnout 24 hodin po sobě jdoucích, je zaměstnanec oprávněn vyslání na takovou pracovní cestu odmítnout, sdělí-li zaměstnavateli závažný důvod, který mu v pracovní cestě brání.
2. Sjednaný rozsah prací prováděných zaměstnancem na základě této dohody činí max. 300 hodin ročně.
3. Sjednané práce zaměstnanec pro zaměstnavatele provede v období [REDAKCE]

#### III.

##### Odměna

1. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnanci na základě této dohody za řádně vykonanou práci odměnu ve výši [REDAKCE] za odpracovanou hodinu (dále jen „odměna“). Odměna zaměstnanci náleží za hodiny, které z výše uvedeného maximálního časového rozsahu (článek I. bod 2 této dohody) zaměstnanec skutečně odpracuje. Zaměstnavatel může zaměstnanci vyplatit jednorázový bonus za odvedenou práci, který je splatný společně s odměnou ve výplatním termínu zaměstnavatele.
2. Zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodli, že odměna bude zaměstnanci zasílána na účet zaměstnance u peněžního ústavu zaměstnance, č. účtu: [REDAKCE]
3. Odměna je splatná měsíčně po řádném vykonání sjednaných prací, vždy nejpozději do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za který má být odměna hrazena. Informace o výši odměny nesmí zaměstnanec sdělovat konkurenčním právnickým a fyzickým osobám nebo osobám, s nimiž je zaměstnavatel v obchodním styku, ani ostatním zaměstnancům. Zaměstnanec rovněž nesmí sdělovat třetím osobám informace týkající se mezd a odměn ostatních zaměstnanců s výjimkou případů, kdy je k tomuto výslovně oprávněje zákon anebo zaměstnavatel.



#### IV.

##### Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

1. Zaměstnanec je povinen sjednané práce vykonat svědomitě a řádně podle svých nejlepších schopností a vědomostí, řídit se příkazy a pokyny nadřízených, dodržovat ustanovení vnitřních předpisů a jiných směrnic zaměstnavatele, s nimiž byl zaměstnavatelem seznámen. Zaměstnanec se zavazuje dodržovat pracovní kázeň, řádně hospodařit s prostředky mu svěřenými zaměstnavatelem, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.
2. Zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o kterých se v souvislosti s prováděním sjednaných prací dle této dohody dozvěděl, zejména o obchodním tajemství zaměstnavatele a obchodních partnerů zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost o veškerých skutečnostech obchodní, výrobní či technické povahy, které nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné a mají být podle vůle zaměstnavatele či jeho obchodních partnerů utajeny. Tato povinnost mlčenlivosti trvá i po provedení prací na základě této dohody. Zaměstnanec bere na vědomí, že v případě porušení výše uvedené povinnosti odpovídá za škodu tím způsobenou. S informacemi, s nimiž se v rámci výkonu práce u zaměstnavatele zaměstnanec seznámí, je zaměstnanec povinen nakládat s maximální možnou opatrností, aby nedošlo k jejich neoprávněnému použití či zneužití třetími osobami. Zaměstnanec není oprávněn jakékoli informace či listinné podklady, s nimiž se při výkonu práce seznámí, nebo které jsou mu zaměstnavatelem pro výkon práce poskytnuty, jakkoli zpřístupnit třetím osobám bez souhlasu zaměstnavatele. Zaměstnanec není oprávněn činit si bez souhlasu zaměstnavatele kopie jakýchkoli materiálů ze spisů či databází zaměstnavatele, ať již v listinné či elektronické podobě. Pokud jsou zaměstnavateli jakékoli materiály zaměstnavatelem poskytnuty, není zaměstnanec oprávněn jakkoli je dále šířit (např. umožněním užívání kopií předmětných materiálů třetími osobami). Po skončení výkonu práce pro zaměstnavatele je zaměstnanec bez zbytečného odkladu povinen vrátit zaměstnavateli veškeré materiály (v listinné i elektronické podobě), které od zaměstnavatele obdržel nebo které mu byly poskytnuty za účelem výkonu práce. Dojde-li porušením výše uvedených povinností ke vzniku škody na majetku či dobrém jménu Zaměstnavatele či třetích osob, odpovídá zaměstnanec za jím zaviněnou škodu v plném rozsahu dle platných právních předpisů.
3. Zaměstnanec je povinen při provádění sjednaných prací dodržovat předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, předpisy na úseku požární ochrany a ochrany životního prostředí, případně jiné předpisy vztahující se k jím prováděným pracím. Zaměstnanec potvrzuje, že před uzavřením této dohody byl řádně seznámen s právy a povinnostmi, které pro něj vyplývají z této dohody, a to zejména s pracovními podmínkami, za nichž má práci provést, dále že byl řádně seznámen s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na úseku požární ochrany a životního prostředí a jinými předpisy, které musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec je povinen zaměstnavateli neprodleně oznámit jakoukoliv změnu osobních údajů, jejichž znalost je pro zaměstnavatele nutná. Při nesplnění této povinnosti ponese veškeré důsledky z toho vyplývající.
4. Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnanci vytvářet podmínky pro řádné provedení prací sjednaných v této dohodě a zaplatit mu za provedenou práci odměnu za podmínek, sjednaných výše v této dohodě.

#### V.

##### Závěrečná ujednání

1. Práva a povinnosti, vyplývající z pracovního poměru, vzniklého na základě této dohody, se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů, a předpisy provádějícími, příp. vnitřními předpisy zaměstnavatele.
2. Jakékoli změny a dodatky k této dohodě musí být učiněny písemně a podepsány oběma smluvními stranami. Tato dohoda je sepsána ve třech vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a dvě zaměstnavatel.
3. Zaměstnanec a zaměstnavatel podepisují tuto dohodu o provedení práce na důkaz souhlasu s jejím obsahem.
4. Tato dohoda nahrazuje v celém rozsahu původní dohodu o provedení práce, na jejímž základě zaměstnanec vykonával pro zaměstnavatele shodné činnosti, sjednané v této smlouvě. Účinnost původní dohody o provedení práce dnem podpisu této dohody zaniká.

V Praze dne [redacted]

Zaměstnavatel:

Zaměstnanec:

## DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

**Horák a syn, s.r.o.,**

se sídlem Žitná 5, 120 00 Praha 2,  
IČ: 125 05 125,  
zastoupená jednatelem panem Ing. Janem Horákem  
(dále jen „zaměstnavatel“)

a

**Jan Novák,**

nar. 16. 08. 1990,  
trvale bytem U vodárny 6, Beroun  
(dále jen „zaměstnanec“)  
(zaměstnavatel a zaměstnanec společně dále také „smluvní strany“)

uzavírají níže uvedeného dne, měsíce a roku tuto

### **dohodu o pracovní činnosti**

(dále jen „dohoda“):

1. Zaměstnanec bude pro zaměstnavatele vykonávat práci strážného.
2. Tuto práci bude vykonávat v areálu zaměstnavatele na adrese Plzeňská 5, Praha 5 v rozsahu 3 (slovy: tří hodin) hodin denně v pracovních dnech od 6:00 do 9:00 hodin, počínaje dnem 01. 01. 2015.
3. Tato dohoda se uzavírá na dobu neurčitou.
4. Zaměstnanec bude práci vykonávat osobně.
5. Za vykonanou činnost bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 4.000,- Kč měsíčně, která je splatná 15. den následujícího kalendářního měsíce po vykonání práce a bude zaměstnanci vyplácena bezhotovostně na jeho účet, č.ú.: 200300400/0100, vedený u Komerční banky a.s.
6. Zaměstnanec bere na vědomí, že mu nevzniká nárok na dovolenou ani na náhradu mzdy při překážkách v práci.
7. Zaměstnavatel seznámil zaměstnance s právními a jinými předpisy vztahujícími se k vykonávané práci, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
8. Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit zaměstnanci podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, zejména poskytovat potřebné základní prostředky, ochranné pracovní prostředky, poskytovat sjednanou odměnu a dodržovat ostatní sjednané pracovní podmínky dohody.

9. Zaměstnanec je povinen konat práci svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, dodržovat podmínky sjednané v dohodě a dodržovat příslušné předpisy vztahující se k výkonu jeho práce, zejména předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
10. Další práva a povinnosti účastníků této smlouvy se řídí ustanoveními zákoníku práce (§ 76 až 77).
11. Obě smluvní strany mohou tuto dohodu vypovědět, a to písemně s 15 denní výpovědní dobou, která začíná dnem doručení výpovědi.
12. Tato dohoda může být okamžitě zrušena z důvodů uvedených v ust. § 55 a 56 zákoníku práce.
13. Tato dohoda byla vypracována ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel.

V ....., dne .....

.....

zaměstnavatel

.....

zaměstnanec

## Anstellungsvertrag

Zwischen der Firma Melles & Stein Messe-Service AG, Mörsenbroicher Weg 191, 40470 Düsseldorf, nachfolgend Arbeitgeber genannt,

und

Frau Angelika Mineková  
Spitalhofstrasse 7  
94032 Passau

nachfolgend Arbeitnehmer genannt,  
(die verwendete Bezeichnung Arbeitnehmer umfasst weibliche und männliche Beschäftigte)  
wird folgender Anstellungsvertrag nach freier Vereinbarung getroffen:

### Vorbemerkung:

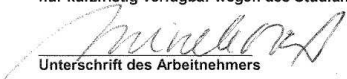
Der Arbeitgeber ist seit dem 28.10.2003 im Besitz der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG). Die Erlaubnis wurde von der Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen in Düsseldorf erteilt. Mit Unterzeichnung dieses Vertrages wird der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber tätig und unterliegt seinen Weisungen im Rahmen der Absprache zwischen Arbeitgeber und dessen Kunden (Entleiher) über Inhalt, Umfang und Erteilung der bei den Kunden zu entrichtenden Arbeiten. Soweit hier nicht anders vereinbart, gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass er anderen Firmen zur Arbeitsleistung überlassen wird. Alle Tarifverträge zwischen IGZ e.V. und der Tarifgemeinschaft des DGB, insbesondere Mantel-, Entgeltrahmen-, Entgelt-, und Beschäftigungssicherungstarifvertrag in ihrer jeweils gültigen Fassung sind auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden einschließlich der dazu vereinbarten Protokollnotizen, auch soweit oder sofern sie aufgrund einer Kündigung oder aus sonstigen Gründen nicht mehr gelten, sofern nicht neue Tarifverträge sie ersetzt haben. Dies vorausgeschickt wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

### § 1

Das Arbeitsverhältnis wird aufgrund eines in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grundes und auf seinen ausdrücklichen Wunsch hin befristet vom **15. – 21.04.2013** (Zweckbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG).

Grund der Befristung:

**nur kurzfristig verfügbar wegen des Studiums:**

  
Unterschrift des Arbeitnehmers

### § 2

**1. Der Arbeitnehmer wird als Messe-Host/ess zur BAUMA in München eingestellt.**

Besondere Qualifikation: Sprachkenntnisse in Englisch

Service-Host/ess: Gastronomische Bewirtung der Messebesucher, z.B. Getränkeauschank, Kaffee kochen, Spülen

Info-Host/ess: Begrüßung und Vermittlung der Besucher, Ausgabe von Prospekten

Promotion-Host/ess: Verteilung von Give-Aways

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Kunden (Entleiher) des Arbeitgebers als Messe-Host/ess tätig zu werden. Solange der Arbeitnehmer bei Kunden des Arbeitgebers eingesetzt ist, unterliegt er dem Weisungsrecht des Kunden, jedoch nur im Rahmen des vorliegenden Vertrages. Während des Arbeitseinsatzes erkennt der Arbeitnehmer alle zwischen dem Arbeitgeber und dessen Kunden vereinbarten Zielsetzungen und Vertragsbedingungen auch für sich als verbindlich an. Der Arbeitnehmer führt die Projekte gemäß den mündlich besprochenen Vorgaben und nach pflichtgemäßem Ermessen durch; dabei beachtet er alle gesetzlichen Bestimmungen, die Regeln des vorliegenden Vertrages und des Vertrages zwischen dem Arbeitnehmer und dessen Kunden. Der Arbeitnehmer haftet dem Arbeitgeber für Schäden, die er im Rahmen der Arbeitstätigkeit durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten verursacht, in vollem Umfang.

### § 3

Die Arbeitszeit liegt wie folgt: **15. – 20.04.2013 von 09:00 Uhr bis 18:00 Uhr**, am **21.04.2013 von 9:00 bis 16:30 Uhr**.

Der Arbeitnehmer beachtet bei der o.g. Uhrzeit die Arbeitsanweisung, die er vor Messebeginn erhält. Es können sich hier geringfügige Änderungen ergeben. Ab einer täglichen Einsatzdauer von mehr als sechs Stunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 30 Minuten unbezahlte Pause pro Tag. Bei mehr als 9 Arbeitsstunden erhöht sich der Pausenanspruch auf 45 Minuten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus betrieblichen Gründen die Lage und Verteilung der täglichen Arbeitszeit und Pausen festzulegen; beim Einsatz bei Kunden hat der Arbeitnehmer die dort geltenden Arbeits- und Pausenzeiten einzuhalten. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet Überstunden/Mehrarbeit zu leisten, sofern dies erforderlich ist.

### § 4

1. Der Arbeitnehmer wird in die Entgeltgruppe 2 des Entgelttarifvertrages der in der Vorbemerkung bezeichneten Tarifverträge eingruppiert. Gemäß § 2 des Entgelttarifvertrages der in der Vorbemerkung bezeichneten Tarifverträge liegt damit der Stundenlohn bei 8,42 € brutto. Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer eine freiwillige Zulage in Höhe von 2,18 € pro Stunde, so dass sich ein Gesamtstundenlohn in Höhe von **11,60 € pro Stunde** ergibt. Dies gilt für einen 8-Stunden-Tag. Die 9te Arbeitsstunde wird wie folgt vergütet: 8,42 € zzgl. 25% Mehrarbeitszuschlag gemäß § 4.1 des Manteltarifvertrages in Höhe von 2,11 € = 10,53 € zzgl. einer freiwilligen Zulage in Höhe von 1,07 € gleich **11,60 € pro Stunde**.

2. Die Vergütung von Überstunden richtet sich nach den Bestimmungen der in der Vorbemerkung bezeichneten Tarifverträge.

Ab der 10ten Arbeitsstunde wird wie folgt vergütet: 8,42 € zzgl. 25% Mehrarbeitszuschlag gemäß § 4.1 des Manteltarifvertrages in Höhe von 2,11 € = 10,53 € zzgl. einer freiwilligen Zulage in Höhe von 2,47 € gleich **13,00 € pro Stunde**.

Eine Vergütung der Überstunden erfolgt nur, wenn diese im Einvernehmen mit dem Entleiher (Kunden) geleistet wurden.  
 3. Die geleisteten Arbeitsstunden müssen vom Arbeitnehmer in einen Stundennachweis eingetragen und vom Kunden unterzeichnet werden. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich den originalen Stundennachweis unverzüglich nach Arbeitsende, spätestens am nächsten Werktag dem Arbeitgeber per Post zu übermitteln. Bei auswärtigen Einsätzen greift für Aufwandsentschädigungen § 670 BGB. Der Arbeitnehmer verzichtet auf die Führung eines Arbeitszeitkontos. Er erhält das gesamte Geld ausbezahlt.

4. Lohnabrechnungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Auszahlung erfolgt bargeldlos bis spätestens zum 15. des Folgemonats. Erfüllt der Arbeitnehmer seine Verpflichtung aus § 4 Absatz 3 nicht rechtzeitig, kann die Auszahlung nicht erfolgen.

**§ 5**

Der vorliegende Vertrag wird mit Unterzeichnung durch beide Vertragspartner wirksam. Mit Wirksamwerden dieses Vertrages ist der Arbeitnehmer zur vollständigen Durchführung des Projektes verpflichtet. Der Erholungsurlaub richtet sich nach den Bestimmungen der in der Vorbemerkung bezeichneten Tarifverträge. Sollte der Kunde des Arbeitgebers den Auftrag nach Wirksamwerden dieses Vertrages stornieren, so kann der Arbeitgeber den Vertrag kündigen. Die Kündigungsfristen richten sich nach den Bestimmungen der in der Vorbemerkung bezeichneten Tarifverträge. Das Recht der außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Der Arbeitnehmer behält jedoch bei kurzfristiger Absage durch den Kunden seinen Lohnanspruch gemäß § 4. Er wird dann bei einem anderen Kunden zum Einsatz kommen.

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit an der vertragsgemäßen Erledigung gehindert, wird er den Arbeitgeber unverzüglich, möglichst jedoch bis 7.00 Uhr informieren und unverzüglich ein ärztliches Attest vorlegen. **Erfüllt der Arbeitnehmer den Vertrag aus anderen Gründen nicht, so muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den hieraus entstandenen Schaden ersetzen.**

**§ 6**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle ihm während der Zusammenarbeit unter Geltung dieses Vertrages bekannt werdenden Informationen über die geschäftlichen und sonstigen Angelegenheiten des Arbeitgebers und dessen Kunden, insbesondere über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse strikt vertraulich zu behandeln und vor Kenntnisnahme durch Dritte zu schützen. Diese Pflichten werden durch die Beendigung des Messeeinsatzes nicht berührt.

**§ 7**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für Kunden des Arbeitgebers, mit denen er aus Anlass seiner Arbeit für den Arbeitgeber Kontakt erhalten hat -außer im Rahmen des Projektes vom Arbeitgeber - nicht tätig zu werden. Der Arbeitnehmer hat sich insoweit jeder selbständigen oder unselbständigen, direkten oder indirekten Tätigkeit für solche Kunden zu enthalten, soweit sie unter die in § 2 beschriebenen Tätigkeitsbereiche fallen. Der Arbeitnehmer darf diese Kunden auch nicht für Konkurrenten des Arbeitgebers oder andere Privatpersonen werben.

**§ 8**

Der Arbeitnehmer verzichtet ohne weiteres Honorar auf das Recht am eigenen Bild. Davon erfasst sind Bilder, die im Zusammenhang mit dem jeweiligen Projekt hergestellt wurden. Der Arbeitnehmer erklärt sich bereits jetzt mit der Veröffentlichung derartiger Bilder einverstanden. Der Arbeitnehmer erklärt sich während der Veranstaltung bereit einmalig 30 Minuten vor Arbeitsbeginn oder nach Arbeitsende für die Aufnahme von Team-Fotos zur Verfügung zu stehen. Diese Zeit ist keine Arbeitszeit und wird nicht vergütet.

**§ 9**

Erfüllungsort für alle Verpflichtungen aus diesem Vertragsverhältnis ist Düsseldorf. Auf dieses Vertragsverhältnis sowie auf Ansprüche, die auf diesem Vertragsverhältnis erwachsen, ist ausschließlich deutsches Recht anzuwenden.

**§ 10**

Der Arbeitnehmer bestätigt, das Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit sowie ein vom Arbeitgeber unterzeichnetes Exemplar des Anstellungsvertrages erhalten zu haben.

**§ 11**

Mündliche oder telefonische Zusagen und Vereinbarungen sind vom Arbeitgeber schriftlich zu bestätigen und erst nach schriftlicher Bestätigung bindend. Sollten Einzelbestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit des übrigen Vertragsinhaltes. Die unwirksame Bestimmung ist durch eine Regelung zu ersetzen, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Regelung in zulässiger Weise möglichst nahe kommt. In entsprechender Weise sind etwaige Lücken des Vertrages zu schließen.

Düsseldorf, den 21. November 2012

*22.11.2012, Passau*

Melles & Stein  
 Messestraße 46  
 Wesseler Straße 61  
 40476 Düsseldorf

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

## **Abstrakt**

Cílem tohoto textu je podat analýzu o obsahu rigorózní práce. Tématem rigorózní práce je vznik základních pracovněprávních vztahů a jeho porovnání s německou právní úpravou. Práce je tak rozdělena na tři části. První část se detailně zaměřuje na vznik základních pracovněprávních vztahů podle platného českého práva. Druhá část popisuje vznik pracovních vztahů dle platného práva Spolkové republiky Německa. Třetí část pak obě právní úpravy porovnává.

První část je nejrozsáhlejší. Obecně popisuje historický vývoj pracovního práva, jeho pramenů, jakož i zařazení do právního řádu ČR. Dále jsou definovány pracovněprávní vztahy, základní pracovněprávní vztahy a vznik pracovněprávních vztahů s ohledem na rozsáhlou rekodifikaci soukromého práva.

Část druhá zachycující německou úpravu koncepčně navazuje na část předchozí. Autor dodržel terminologii německého pracovního práva a popis vzniku pracovních vztahů podle německých učebních textů.

Část třetí je obsahově nejkratší a porovnává jednotlivé shody a rozdíly české a německé právní úpravy.

## **Abstract**

This text aims on providing of analysis of the content of the rigorous thesis. The thesis deals with the topic of commencement of basic labour relations and its comparison with the German legal regulation. Therefore it is divided into three parts. The first part closely focuses on the commencement of basic labour relations according to the valid Czech law. The second part describes the commencement of labour relations according to the valid law of the Federal Republic of Germany. The third part compares and contrasts both legal regulations.

The first part is the most extensive. It describes the historical development of labour law in general, its sources as well as its incorporation into the legal system of the Czech Republic. Furthermore, it defines labour relations, basic labour relations and commencement of labour relations with regard on the extended recodification of the private law.

The second part which describes the German legal regulation, conceptually follows on the previous part. The author adhered to the terminology of German labour law and to the description of commencement of labour relations according to German textbooks.

The third part is the shortest and it compares and contrasts the similarities and the differences between the Czech and German legal regulations.

**Název práce v anglickém jazyce:**

Commencement of basic employment law relationship – comparison of the Czech and German legal regulations

**Seznam klíčových slov v češtině:**

Pracovní poměr, pracovní smlouva, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, vznik pracovního poměru

**Seznam klíčových slov v angličtině:**

Employment law relationship, employment contract, agreements on work performed outside employment law relationship, commencement of employment law relationship