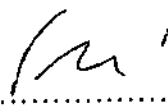


## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Kardašově Řečici 5.2.2007



.....

Kateřina Fibichová

## **Poděkování**

paní JUDr. Kristíně Koldínské za odbornou pomoc a konzultace při psaní této diplomové práce.

# **Pracovní smlouva**

Kateřina Fibichová

## 1. Úvod

K zvolení tématu diplomové práce „Pracovní smlouva“ mě vedl především zájem o daný právní obor, kdy oblast pracovního práva je mi blízká i z důvodu setkávání se s touto problematikou v běžném životě a zřejmě následnému profesnímu zaměření. Oba rodiče provozují společně advokátní kancelář zabývající se oblastí práva civilního ve které má význačné místo i právo pracovní. Pracovněprávní spory jsou tedy běžnou agendou jejich kanceláře a právě tato oblast by měla v budoucnu připadnout do činnosti, kterou budu vykonávat jako advokátní koncipientka právě já.

S pracovní smlouvou - jako základním kamenem pracovně právní problematiky - se setkáváme podstatě v celém zákoníku práce, protože od ní se odvíjí veškerá problematika v zákoníku práce rozebírána a upravovaná.

Nezbytnost existence pracovní smlouvy při uzavírání pracovně právního vztahu je zřejmá. Důležitost tohoto právního úkonu spočívá v tom, že absence pracovní smlouvy, či jiných forem uzavření pracovního poměru, by vnesla totální nejistotu a nestabilitu při sjednávání pracovního poměru.

Důležitý sociální dopad, který je se vznikem pracovního poměru spojen zaznamenali již naši předkové, ale forma uzavírání pracovního poměru jak ji známe dnes, doznala své podoby až ve 20. století.

Zákonná úprava vzniku pracovního poměru na základě pracovní smlouvy umožňuje občanům získat zaměstnání, které jim posléze zajišťuje určitý životní komfort a především garantuje i právní jistotu spočívající v přehledném, jednoznačném a zřetelném vymezení vzájemných práv a povinností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v relativně vyváženém vztahu.

Kvalitní a zodpovědně připravená pracovní smlouva dává občanům státu možnost využívat svých práv a povinností, které v pracovněprávních vztazích vznikají, a tím i možnost využívat i dalších, které právní stát 21. století zaručuje, ovšem na druhé straně jim recipročně ukládá povinnosti a stanovuje pravidla, která jsou pod různými druhy sankcí, povinni respektovat.

Pracovní smlouva je bezesporu nejčastější a nejobvyklejší způsob vzniku pracovního poměru, a tak si jistě zaslouží velkou pozornost.

Od 1.1.2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce, a proto se nabízí srovnání původní a nové úpravy pracovní smlouvy.

## 2. Historie pracovní smlouvy

Pracovní smlouva, tak jak jí známe nyní, procházela dlouhým a postupným vývojem.

Její začlenění do pracovního práva, ale i do práva a zákonů obecně, je spjata s nutností upravovat pracovní vztahy v občanské společnosti, které se čím dál více modernizují.

Od prvních pokusů o právní úpravu pracovněprávních vztahů je na našem území ve 14. století přijat 1. významný pracovněprávní dokument krále Václava II..

Bylo to samozřejmě známé IUS REGALE MONTANORUM, tedy horní zákoník.

Zákoník se vztahoval na úpravu pracovních vztahů a mimo jiné zajišťoval bezpečnost práce v dolech. Stanovoval různé technické podmínky, ale zabýval se i výší mzdy a úpravou délky pracovní doby, která byla stanovena na 6 hodin denně.

Postupem doby se začínaly objevovat i čelední smlouvy, které byly uzavírány většinou na jeden rok. Zajímavé bylo, že se uzavíraly vždy na svatého Martina, tedy koncem listopadu. Tyto smlouvy se staly takovými středověkými smlouvami na dobu určitou.

Čeledníci zpravidla pracovali za bydlení a stravu.

Aby se čeled' mohla ucházet i o práci jinde než v místě bydliště, objevují se v šestnáctém století tzv. čelední řády, které byly vydávány Zemskými sněmy. Na základě těchto řádů se čeled', která hledala práci mimo své bydliště, musela prokázat fendrovním listem, jenž byla oprávněna vydávat vrchnost, do jejíhož panství čeledník patřil. Fendrovní list byl tak souhlasem pána se zaměstnáním poddaného v jiném panství.

Později byly vydávány řády, jak pro městskou, tak i venkovskou čeled'.

K rozvoji pracovní smlouvy na našem území dochází ve větší míře až v osmnáctém století po zrušení nevolnictví. Tato doba s sebou přináší i rozmach průmyslu.

Neužívá se sice ještě pojem pracovní poměr, ale poměr služební. Tento poměr je upraven v XXVI. Hlavě Všeobecného rakouského zákoníku z roku 1811. V této hlavě, konkrétně v § 1151 a následujících, jsou obsažena ustanovení o smlouvách o služební výkony.

Zákoník používal moderní ustanovení, která jsou použitelná i dnes. Zaměstnanec musel konat práci osobně, nevyplývalo-li ze smlouvy něco jiného.

Bylo stanoveno, že když služební smlouva neobsahuje ujednání o platu, platí se plat přiměřený. Plat byl vyměřen buď hodinově, za odvedenou práci nebo za určité období.

Zaměstnanci náležel i plat za práci, kterou nemohl udělat, neboť mu v tom zabránily okolnosti na straně zaměstnavatele.

Zákoník počítal i s ochranou zaměstnance v době nemoci, kdy ukládal zaměstnavateli různé povinnosti, to neplatilo, trval-li služební poměr dobu kratší než měsíc.

Služební poměr skončil dobou, kterou byl sjednán, dříve jen výpovědí nebo předčasným propuštěním.

Novelou z roku 1916 byla služební smlouva rozdělena na smlouvu služební a smlouvu o dílo.

Služební smlouva bývala ústní či písemná a mezi její podstatné náležitosti nepatřila, stejně jako v našem aktuálním zákoníku práce, výše mzdy. Vycházelo se z domněnky, že pokud není mzda určena, platí se mzda přiměřená.

Místo výkonu práce bylo zpravidla uvedeno ve smlouvě, jinak musel zaměstnavatel hradit zaměstnanci cestovní výdaje spojené se změnou místa zaměstnání.

Mezi povinnosti zaměstnavatele patřilo platit mzdu, přidělovat zaměstnanci práci, jakou by mohl bez újmy konat, povinnost poskytnout přiměřené pracovní podmínky a dovolená.

Služební poměr byl sjednáván na dobu určitou a končil jejím uplynutím.

Bylo také možno skončit služební poměr výpovědí. Výpovědní doba činila čtrnáct dní a byla stejná pro obě strany.

Další novela Všeobecného rakouského zákoníku ve 20.století zavedla náhradu mzdy při překážkách v práci a náhradu mzdy po dobu nemoci.

Velká pozornost byla věnována úpravě skončení služebního poměru. Doživotní služební poměr, který byl obvyklý ve státních úřadech, mohl být vypovězen po pěti letech se šesti měsíční výpovědní dobou.

V roce 1910 byl přijat říšský zákon číslo 20/1910 o obecních pomocnících, který upravil služební smlouvu i konkurenční jednání zaměstnance.

Dále byla vydána tzv. služební pragmatika, ta se zabírala služebním poměrem státních zaměstnanců a sluhů.

Během první světové války dochází ke zhoršování pracovních podmínek zaměstnanců.

Nově vzniklá Československá republika se proto vrací k předválečné úpravě pracovní smlouvy, kterou pozměňuje.

Po válce se objevil problém, co s nezaměstnanými. Bylo proto nutné vytvořit novou úpravu v pracovněprávní oblasti.

Postavení zaměstnanců se začalo zlepšovat, stále však byla patrná rozpolcenost pracovního práva.

V době německé okupace byly ponechány v platnosti zákony upravující pracovně právní oblast. Byly však omezeny různými fašistickými opatřeními.

Po obnově Československé republiky po druhé světové válce se vláda vrátila k předválečné úpravě a válečné zákonodárství nebylo uznáno.

Po komunistickém převratu v roce 1948 komunisté začali přebudovávat právní řád dle socialistických principů. V tomto období, které se nazývalo „právnícká dvouletka“, bylo zasaženo do mnohých právních odvětví.

V pracovním právu došlo k sjednocování úprav v pracovněprávních vztazích.

Úprava pracovní smlouvy byla jednotná pro všechny zaměstnance, byl to výraz rovného postavení všech pracovníků.

Postupně přišly na řadu dílčí úpravy týkající se pracovní smlouvy a pracovního práva vůbec. Přesto však zůstávaly v platnosti rozdílné právní úpravy, které se například týkaly vzniku nebo zániku pracovního poměru.

V šedesátých letech bylo pracovní právo už jen souborem nesourodých a nekomplexních právních norem.

Proto se v roce 1965 přistoupilo k ráznému kroku a byl vytvořen nový zákoník práce. Zákoník shrnoval dosavadní roztržitou právní úpravu, ale měl napomoci i dalšímu rozvoji ekonomiky.

Zákoník práce měl číslo 65/1965 Sb. a nabyl účinnosti k 1.1.1966.

Návrh zákoníku práce připravila Ústřední rada odborů, protože tehdy neexistovalo Ministerstvo práce a uplatňovala se zásada o přenášení státních funkcí do společenských organizací.

Zákoník práce sjednotil právní úpravu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zaměstnávání bylo přípustné jen formou pracovního poměru při výkonu osobních služeb.

Novým rysem zákoníku práce byla jeho komplexnost.

Upravoval téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů.

Zákoník práce obsahoval převážně kogentní normy. Pracovní smlouva sama měla omezený prostor pro svá ujednání. Pracovní právo se zcela osamostatnilo od jiných právních odvětví. To znemožňovalo subsidiární použití jiných právních odvětví.

Zákon č. 65/1965 Sb. byl sice zdařilým kodifikačním dílem s jasnou a ucelenou koncepcí, ale i přesto se nemohl stát účinným nástrojem v pracovních vztazích, neboť tomu neodpovídala politická situace.

Novely prováděné za totality byly sice početné, ale vždy jen drobné a nepodstatné.

A tak zákoník dostal svůj nový charakter až po roce 1989, respektive po „sametové revoluci“.

Zásadní změnou bylo přijetí zákona č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, který zavedl, že podnikatel může neomezeně nabývat majetek a zaměstnávat jakýkoli počet pracovníků. Dále stanovil, že pracovněprávní vztah nemůže vzniknout mezi manželi, mohou být zaměstnání pouze jako spolupracující členové rodiny.

Další podstatnou změnu zavedla novela č. 3/1991 Sb., kterou byl zrušen § 34 ZP. Ten zakotvoval tzv. rámcovou pracovní smlouvu. Rámcová pracovní smlouva byla využívána hlavně při hromadných akcích, například v zemědělství.

Tato novela tak nasměrovala pracovní smlouvu k trhu práce.

V roce 1992 došlo k další změně zákoníku práce a to novelou č. 231/1992 Sb.. Bylo zrušeno ustanovení, které umožňovalo zaměstnavateli převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na jinou práci v případě nezbytné provozní potřeby.

Za pozornost stojí také novela č. 74/1994 Sb., kterou byly vypuštěny zbývající články o základních zásadách zákoníku práce.

Také problematika odstupného byla přesunuta do zákoníku práce a odstupné bylo stanoveno na dvojnásobek průměrné měsíční mzdy. Novela zrušila i ustanovení, které přikazovalo zaměstnavateli, aby zaměstnal jen toho, kdo prokáže, že skončil předchozí pracovní poměr.

Zvláštní pozornost je nutno věnovat novele č. 155/2000, tzv. harmonizační novele. Cílem novely bylo zharmonizování práva v České republice s normami Evropské unie a dosažení slučitelnosti zákoníku práce s právem EU.

Harmonizace spočívala v pokusu promítnout do českého práva příslušné směrnice práva EU.

Novela se zabývala postavením zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, hlavně upravila podmínky pro odměnu a její poskytování a doplnila povinnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a to i před uzavřením pracovního poměru.

Novela upravila i vyslání zaměstnance na pracovní cestu. Již je tak nemůže stát jen na základě jednostranného příkazu zaměstnavatele.

V souladu se směrnicí č. 92/85/EEC došlo ke zlepšení ochrany zdraví při práci těhotných žen a matek.

Zaměstnavatel má novou povinnost informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy.

Novela se také zabývá úpravou zkušební doby, která může být uzavřena i u pracovního poměru na dobu určitou.



Hlavní novinkou bylo zakotvení tzv. konkurenční doložky v pracovní smlouvě, o které bude pojednáno níže.

Také novela č. 46/2004 Sb. se zabývala harmonizací s právem Unie. Konkrétně se týkala harmonizace rovného zacházení s muži a ženami a zákazu diskriminace a nesmíme zapomenout na novou úpravu délky pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou.

Zákon č. 436/2004 Sb. byl vydán v návaznosti na nový zákon o zaměstnanosti ( č. 435/2004 Sb.), který se týkal nejen zákoníku práce, ale i dalších odvětví pracovního práva.

Novela se týkala také nové úpravy konkurenční doložky.

V těchto dnech proběhla jedna ze zásadních změn, a to že nabyl účinnosti nový zákoník práce č.262/2006 Sb..

Zákoník práce byl připravován řadu let, neboť předchozí zákon vyžadoval modernizaci. Atmosféra za které vznikl nový zákoník práce však nedovolila zákonodárcům zákon řádně propracovat, a tak byl jenom pár týdnů před koncem volebního období schválen v současné podobě, která ne ve všech oblastech je prosta nejednoznačného výkladu a lze nalézt i ustanovení, které nevyváženou formou zvýhodňují resp. znevýhodňují zaměstnance či zaměstnavatele.

Před zpracováním paragrafovaného znění bohužel nebyl předložen věcný návrh zákona, a tak se nepodařilo v rámci vypořádání připomínkového řízení k němu dosáhnout alespoň základní shody zástupců zaměstnavatelů, zaměstnanců, odborů a státu k jeho koncepci.

Lze jen doufat, že se s těmito nedostatky v budoucnu zákonodárce vypořádá.

### 3. Principy zákoníku práce, pracovní smlouvy

Předchozí úprava pracovněprávních vztahů provedená zákoníkem práce byla úpravou komplexní a samostatnou.

Zákoník práce byl základním předpisem pracovního práva, který upravuje smluvní pracovněprávní vztahy, mezi něž řadíme pracovní smlouvu

Pracovněprávním vztahem je vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jehož předmětem je výkon závislé práce.

Pracovněprávní vztah může vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.

Zákoník práce vycházel ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“.

A právě zde mohlo dojít k rozporu Listiny základních práv a svobod s kogentní úpravou zákona. Listina základních práv a svobod je věrna zásadě uvedené v čl. 2 odst. 3 LZPS, podle které každý může činit, co zákon nezakazuje a nikdo nesmí být nucen činit to, co zákon neukládá.

Otázkou rozporu Listiny a zákoníku práce se zabýval i Ústavní soud, ale z jeho protichůdných rozhodnutí ohledně povahy právních norem zákoníku práce nelze vyvodit jednoznačný závěr pro interpretaci.

Závažnou překážkou v zákoníku práce byla i jeho kogentnost, která zamezovala rozvoji pracovněprávních vztahů. Zaměstnanec a zaměstnavatel mohli svými právními úkony zakládat pouze práva a povinnosti jen v mezích ustanovení zákoníku práce a nemohli si dohodou odchýlně upravit otázky, které zákoník práce výslovně nedovoluje. Tím se zákoník práce dostával do rozporu se základní funkcí pracovního práva, kterou je ochrana postavení zaměstnance.

V pracovním právu je zaměstnanci na základě kogentních ustanovení zákoníku práce garantováno vcelku pevné postavení, které zajišťuje odpovídající právní podmínky zaměstnance.

Zákoník práce nedefinoval pojem závislé práce ani v něm nebyly definovány základní pracovněprávní vztahy, ve kterých je závislá práce vykonávána.

Hlavně úprava závislé práce zaměstnance, při níž by byl prolomen princip rovnosti a smluvní volnosti se jeví jako nezbytná.

Zákoník práce neobsahoval úpravu základních principů pracovněprávních vztahů. Tyto principy ale vyplývaly z jednotlivých ustanovení zákoníku práce.

Pracovněprávní vztahy mohou vzniknout jen se souhlasem účastníků. Zákoník práce tudíž zakotvoval smluvní princip, ve kterém jde zakládat nebo měnit pracovněprávní vztahy jen dohodou.

Možnost sjednávat odchylné úpravy pracovněprávních vztahů od úpravy v zákoně byla malá a zásadě je použitelná jen vůči zaměstnavatelům, kteří provozují podnikatelskou činnost, zejména pokud jde o odměňování zaměstnanců.

Možnost sjednávat odchylné úpravy pracovněprávních vztahů od zákonné dikce byla možná v podstatě jen kolektivní smlouvou a jen v malém rozsahu pracovní či jinou smlouvou, například manažerskou smlouvou.

Pracovněprávní vztahy jsou v rozporu s dobrými mravy, když se výkon práva ocitne v rozporu se společensky uznávaným míněním. Po formální stránce však k přímému porušení právních předpisů nedochází.

Při současném vývoji společnosti byla dosavadní samostatná právní úprava zákoníku práce shledána jako nedostačující a začaly se objevovat názory, že je třeba ji přiblížit občanskému právu.

K 1.1.2007 tedy začal platit nový zákoník práce (č.262/2006 Sb.).

Jak je psáno v důvodové zprávě, nové pojetí zákoníku práce má vycházet z dosažené úrovně společenských vztahů a má odpovídat evropským trendům.

Nový zákoník práce přichází s moderní úpravou a mnohými změnami. Má pracovněprávní vztahy liberalizovat a vymezit jejich vztah k platnému občanskému právu.

V § 2 odst. 1 upravuje nový základní princip tohoto zákona, kterým je zásada – co není zakázáno, je dovoleno. Je tak vyjádřen liberální princip norem zákoníku práce.

Nová úprava zákoníku práce umožňuje odchýlení práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích, pokud to zákon výslovně nezakazuje nebo pokud z povahy ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.

Odchýlení také není možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku a není-li v tomto zákoně stanoveno jinak, v náhradě škody.

Výčet ustanovení, od kterých se nelze odchýlit upravuje § 363 ZP.

U ostatních ustanovení, která nejsou vyjmenována v § 363 odst. 2 ZP, je tedy odchýlení možné. Jsou normami dispozitivními.

K odchylné úpravě pracovněprávních vztahů může dojít buď smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Tato úprava se konečně řídí zásadou odpovídající ústavnímu principu obsaženém v LZPS, která byla zmíněna výše.

Velmi trefně se o tomto novém trendu vyjádřil JUDr. Jakubka „Tímto uvolněním by se konečně mohla začít v praxi uplatňovat moderní personalistika, která bude moci diferencovaně přistupovat k jednotlivým zaměstnancům, podle zcela konkrétních potřeb zaměstnavatele i zaměstnanců samotných.“<sup>1</sup>

Nová úprava pracovněprávních vztahů neužívá rozlišení zaměstnavatelů provozujících či neprovozujících podnikatelskou činnost. Všichni užívají dispozitivních norem zákoníku, určitá omezení jsou stanovena v zákoně.

Zákon rovněž definuje pojem závislé práce, čímž je definována působnost zákoníku práce.

Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu (plat) nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo v jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost<sup>2</sup>.

Za závislou práci se považují také případy, kdy zaměstnavatel dočasně přiděluje svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli ( agentura práce ).

Nové vymezení obsahu pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce vyžaduje, aby byly charakterizovány základní principy pracovněprávních vztahů, které budou určující pro aplikaci pracovněprávních předpisů.

Při používání pracovněprávních předpisů musí být k těmto principům přihlíženo. Uvedené principy vycházejí z předchozího zákoníku práce a z aplikační praxe, jsou však upraveny nově.

Tyto principy jsou uvedeny v Části I., Hlavě III. nového ZP.

Mezi základní zásady patří povinnost zaměstnavatele

: zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz diskriminace

: dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy za stejnou práci

: poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním

: seznámit zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy

: neukládat zaměstnanci za porušení pracovní povinnosti peněžní postihy, to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá

<sup>1</sup> Poradce 2007/1, komentář k § 2 ZP, z.č. 262/2006 Sb.

<sup>2</sup> § 2 odst. 4 ZP

: nebrat od zaměstnance žádné peněžní ani jiné záruky, to neplatí v případě konkurenční doložky, je-li zajištěna smluvní pokutou

: možnost dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce u jiné fyzické nebo právnické osoby

K tomu náleží právo zaměstnance na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Nová úprava pracovněprávních vztahů umožňuje použití ustanovení občanského zákoníku tehdy, kdy to zákoník práce výslovně stanoví.

Občanský zákon v těchto případech nelze použít subsidiárně.

Vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem je řešen delegační metodou, to znamená, že v pracovněprávních vztazích budou použita vyjmenovaná ustanovení občanského zákona.

Zákon tak přímo určuje, která ustanovení občanského zákoníku platí i pro pracovněprávní vztahy.

Problémem se jeví jen to, že současný Občanský zákoník má v nedalekém budoucnu nahradit nový předpis, proto nový zákoník práce bude čekat řada novelizací, aby vyhovoval novému občanskému zákoníku.

#### 4. Obecně o smlouvách v zákoníku práce

Podle předchozí úpravy smluv v zákoníku práce účastníci mohli smlouvu uzavřít jen ohledně těch typů smluv, které byly upraveny pracovněprávními předpisy, s tím, smluvní volnosti lze využít pouze tam, kde to zákon dovoluje, neboť jak již bylo předchozí zákoník práce vycházel ze zásady – co není dovoleno, je zakázáno.

§ 244 předešlého ZP převzal z občanského zákoníku obecná ustanovení, která se týkají uzavírání smluv. Takže k uzavření smlouvy dojde, je-li návrh smlouvy přijat ve stanovené lhůtě určené navrhovatelem. Není-li lhůta pro přijetí návrhu určena, je třeba ho přijmout hned nebo bez zbytečného odkladu.

Má-li akceptant připomínky ke smlouvě či se dožaduje její změny, posuzuje se takový projev vůle jako nový návrh.

V zákoníku práce bylo obecně upraveno i odstoupení od smlouvy. Odstoupení od smlouvy byl jednostranný právní úkon, kterého lze použít je-li stanoveno v zákoně nebo dohodnuto účastníky. § 245 ZP tedy připouštěl jistou smluvní volnost účastníků.

§ 244 odst. 4 stanovil, že dokud návrh na uzavření smlouvy nedojde druhému účastníku, mohou oba účastníci od svých projevů odstoupit. Toto ustanovení se ale nezabývalo odstoupením od smlouvy, ale pouze odmítnutím návrhu.

Od uzavřené smlouvy šlo odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce nebo jednal-li účastník v omylu, který musel být druhému znám, jestliže se omyl týkal takové okolnosti, bez které by k uzavření smlouvy nedošlo.

Odstoupením od smlouvy se smlouva rušila od počátku a hledělo se na ní jakoby nebyla nikdy uzavřena.

V pracovním právu byla uplatněna povinnost výlučné aplikace smluvního typu, s nímž zákon počítá, z pohledu vykladatelů zákona to ale není jednoznačné. Stačilo dostatečně stanovit podmínky, které je nutné dodržet v jakémkoli smluvním ujednání. Proto nebyl důvod neumožnit užití ustanovení § 50 OZ nebo podobného v pracovněprávních vztazích.

Zájmem zákonodárce bylo zabezpečit minimální standardy práv a povinností, a tak snížení prostoru svobodné dispozice stran dle § 244 odst.1 ZP je nadbytečné.

Platný zákoník práce vypustil ustanovení, která se týkala uzavírání smluv obecně a nahradil je ustanovením, které odkazuje na občanský zákoník<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> § 18 ZP

V dřívějším zákoníku nebyla problematice právních úkonů věnována potřebná pozornost, tak tento nedostatek nová úprava vyřešila odkazem na občanskoprávní úpravu.

Zákoník práce se věnuje i neplatnosti právních úkonů. V § 18 ZP je stanoveno, že pracovněprávní vztahy se řídí vybranými ustanoveními občanského zákoníku, která se týkají i neplatnosti právních úkonů.

Sám zákoník práce stanoví i další specifické případy neplatnosti právního úkonu v pracovněprávních vztazích v § 19 až 21 ZP.

„Problematickým se jeví ustanovení § 19 odst. 1 ZP, které znemožňuje zaměstnavateli smluvně požadovat na zaměstnanci například plné pracovní nasazení v rámci firmy výměnou za nabídku atraktivní pracovní pozice.“ říká JUDr. Jakubka<sup>4</sup>. S čímž nelze než souhlasit.

Zaměstnavatelé odpovídají za bezvadné pracovněprávní úkony a když zaměstnanci vznikne následkem neplatného právního úkonu škoda, jsou povinni ji nahradit.

K některému právnímu úkonu musí být vydán souhlas příslušného orgánu. Pokud souhlas není vydán, není tento právní úkon bez dalšího neplatný. Neplatný je pouze tehdy, stanoví-li to zákon.

To platí i v případě, že by právní úkon neměl předepsanou formu. Například je-li uzavřena pracovní smlouva ústně, i když zákon vyžaduje její písemnou formu, dojde k faktickému vzniku pracovního poměru, když zaměstnanec začne vykonávat práci.

## 5. Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je dvoustranný právní úkon, který má za následek vznik pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Pojem pracovní smlouvy zákoník práce výslovně nedefinoval. Z ustanovení § 27 odst. 2 dřívějšího ZP, ve kterém se uvádělo, že pracovní poměr se zakládá smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem však vyplývá, že zákoník práce pojímá pracovní smlouvu jako právní základ vzniku pracovního poměru.

V předchozím zákoníku práce sice pracovní smlouva nebyla jedinou právní formou vzniku pracovního poměru, neboť vedle pracovní smlouvy zákon upravoval i vznik pracovního poměru volbou či jmenováním. Tyto dva další instituty se však na rozdíl od pracovní smlouvy užívaly jen ve vymezených případech.

Pracovní smlouva byla zákoně upravena v první části zabývající se pracovním poměrem, ale i v jiných částech zákona, například v části páté ve Společných ustanoveních byla uvedena obecná ustanovení o smlouvách.

Zákon vymezuje pracovní smlouvu jako smlouvu sjednanou podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů. Mezi pojmy smlouva a dohoda nečiní rozdílu.

Důležitost pracovní smlouvy jako dvoustranného právního úkonu spočívá v tom, že se jí zakládá pracovní poměr, který je rozhodujícím zaměstnaneckým vztahem.

Zaměstnavatel je povinen zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

Pracovní smlouva dává právnímu poměru, který na jejím základě vzniká, konkrétní rozsah vzájemných práv a povinností. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je tento rozsah určen zejména sjednáním druhu práce a dalšími podmínkami, na kterých se účastníci dohodli.

Tato smlouva zakládá řadu práv a povinností. Rozsah práv a povinností je obvykle užší než je to běžné u kontraktů v jiných soukromoprávních oblastech.

I v platném zákoníku práce, patří pracovní smlouva mezi nejdůležitější dohody.

Pracovní smlouvou se zakládá pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nevznikne-li pracovní poměr jmenováním, k čemuž dochází spíše ve výjimečných případech.

Je-li nutné, aby pracovní poměr vznikl na základě volby, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

---

<sup>4</sup> Poradce 2007/1 zákoník práce, str. 27



Pracovní smlouva i nadále zůstává dvoustranným právním úkonem, který má právní účinky jen tehdy, jsou-li splněny zákonem stanovené náležitosti.

Mezi základní náležitosti právních úkonů patří náležitosti subjektu, projevu vůle, obsahu, účelu a formy projevu právního úkonu.

## 6. Povinnosti zaměstnavatele před uzavřením pracovního poměru

Podle předchozího zákoníku práce byl před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které pro něj plynou z pracovní smlouvy. Také byl povinen zaměstnance seznámit s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat ( § 28 původního ZP ).

Tyto povinnosti jsou uvedeny i v platném zákoně. Zákon dále přidává povinnost seznámit zaměstnance s povinnostmi, které pro zaměstnance vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

Dle § 8 odst. 3 ZP vyplývala pro zaměstnavatele povinnost vytvářet a rozvíjet pracovněprávní vztahy v souladu se zákoníkem práce a s ostatními předpisy a pravidly slušnosti a občanského soužití.

Tato tzv. seznamovací povinnost je důležitá hlavně proto, aby osoba, která se o práci uchází, získala konkrétní představu o podmínkách svého vztahu k zaměstnavateli, dříve než dojde k uzavření pracovní smlouvy.

Zaměstnanec by měl být také seznámen s tím, jakou péči zaměstnavatel poskytuje, například stravování, přidělení bytu, ...

Zvlášť by měl být zaměstnanec zpraven o způsobu odměňování ve vztahu k druhu práce, který bude vykonávat.

Důsledkem nedostatečného splnění seznamovací povinnosti je, že zaměstnanec nemá jasnou představu o budoucím zaměstnání a po uzavření pracovní smlouvy bývá zklamán nebo dochází k nespokojenosti a následným rozporům se zaměstnavatelem.

Skutečnosti, které zaměstnavatel zaměstnanci sděluje mají pouze informativní charakter. Nicméně by měly být správné a pravdivé. Jinak by mohl zaměstnanec například od pracovní smlouvy odstoupit nebo požadovat náhradu škody.

Nový zákoník práce připravil novinku a upravuje zjišťování údajů zaměstnavatelem. To předchozí zákon neznal.

Zákon také vymezuje základní pravidla pro výběr zaměstnanců ucházejících se o zaměstnání a postup zaměstnavatele při obsazování místa.

Výběr zaměstnanců z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního předpisu jiný postup ( například ze zákona č.451/1999 Sb., kterým se stanoví některé další požadavky pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích ČR).

Zásadně musí být v přístupu k zaměstnání respektována zásada stejného zacházení pro muže a ženy, kterou zákon převzal ze směrnice Rady č. 76/207/EHS.

Podle článku 3 směrnice Rady č. 76/207/EHS zaměstnavatel nesmí vyžadovat ani zjišťovat informace o fyzické osobě ucházející se o práci, které se týkají rodinného stavu, počtu dětí, ...

Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od osoby, která se uchází o práci nebo od jiných osob, jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.<sup>5</sup>

### **Vstupní lékařská prohlídka**

Zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal zaměstnancovým schopnostem nebo zdravotní způsobilosti. Na toto navazovala povinnost zaměstnavatele stanovená v § 28 druhá věta předešlého ZP. Podle ní platilo, že v případech stanovených orgány státní zdravotní správy, je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanec uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce.

Platilo, že zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni lékařem před vstupem do pracovního poměru a před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc. A pak pravidelně dle potřeby, nejméně však jednou ročně, nestanoví-li Ministerstvo zdravotnictví vyšetření častější.

Ustanovení o vstupní lékařské prohlídce je obsaženo i v platném zákoně, není ale odkazováno na orgány státní zdravotní správy, ale na zvláštní předpis, který danou povinnost stanoví v konkrétních případech.

Dá se říci, že tato povinnost zůstává nezměněna ( § 32 ZP).

Posudek lékaře je pro zaměstnavatele závazný.

Úhradu nákladů spojených se vstupní lékařskou prohlídkou zdravotní pojišťovna neprovádí.

Ministerstvo zdravotnictví se opírá o zákon č. 20/1966 Sb. a říká: „Tyto prohlídky by měl hradit zaměstnavatel, neboť se jedná o prohlídky stanovené zvláštním předpisem.“

Pro uplatnění nároku na úhradu nákladů vstupní lékařské prohlídky u zdravotní pojišťovny není u soudu dostatečný právní podklad.

Problémem je, že v době zdravotní prohlídky před uzavřením pracovní smlouvy ještě nejde o zaměstnance, ale pouze o zájemce, takže by si tuto prohlídku měl zájemce hradit sám.

---

<sup>5</sup> § 30 odst. 2 ZP

Lze proto doporučit, aby se k placení vstupní zdravotní prohlídky zaměstnavatel zavázal například v kolektivní smlouvě.

V případě, že zaměstnavatel svou povinnost nesplnil a prohlídka nebyla nebo se jí zaměstnanec nepodrobil, nemá za následek neplatnost vzniku pracovního poměru. Může však dojít k sankci na straně zaměstnavatele nebo i zaměstnance dle zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích.

Zákon o péči o zdraví lidu v § 40 stanoví, že každá fyzická osoba, která provozuje podnikatelskou činnost a každá právnická osoba je povinna zajistit pro své zaměstnance závodní zdravotní péči.

Zdravotní způsobilost k práci se prokazuje na základě zjištěného zdravotního stavu zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen vyžádat si posudek o zdravotní způsobilosti k práci zaměstnance před jeho nástupem do práce, je-li mladistvý nebo má změněnou pracovní schopnost nebo se bude přijímat k výkonu práce, pro kterou jsou podle uvedené směrnice předepsány preventivní prohlídky.

## 7. Náležitosti pracovní smlouvy

### 7.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy

Zaměstnanec se svou prací za mzdu podílí dle pokynů zaměstnavatele na plnění jeho úkolů. K tomu, aby mohl tuto práci vykonávat je nezbytné uzavřít pracovní smlouvu.

Tato smlouva musí obsahovat podstatné náležitosti, bez kterých by nemohla vzniknout. Mezi tyto náležitosti, které byly uvedeny v § 29 odst. 1 předešlého ZP, patří druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce ( obec, organizační jednotka nebo jinak určené místo) a den nástupu do práce.

Je povinností zaměstnavatele zajistit, aby pracovní smlouva obsahovala podstatné náležitosti.

Pokud se účastníci nedohodnou ne těchto náležitostech, pracovní smlouva nevznikne.

Určení podstatných náležitostí je minimálním rozsahem obsahu pracovní smlouvy, na kterém se strany musí dohodnout.

V § 29 odst.2 předešlého ZP bylo řečeno, že účastníci se mohou dohodnout i na dalších náležitostech, které považují za vhodné.

Zákoník práce tímto ustanovením dává účastníkům jistou smluvní volnost, i když základní podmínky musí být vždy splněny.

Za prvé musela smlouva obsahovat již zmíněné podstatné náležitosti dle § 29 odst.1.

Za další musely být splněny obecné podmínky platnosti právních úkonů. Tyto podmínky, respektive důvody neplatnosti právního úkonu byly vyjmenovány v části páté v § 242 .

K neplatnosti právních úkonů podle § 242 ZP byl každý povinen přihlídnout, i když se toho účastníci nebo další osoby nedovolávají.

Neplatností pracovní smlouvy na základě dalších ujednání ve smlouvě se zabýval Krajský soud v Ostravě v rozsudku 16 Co 160/2001.

Jednalo se o ujednání v pracovní smlouvě dle § 29 odst.2 ZP. Tato další podmínka byla ve smlouvě formulována jako – nepravidelná výpomoc dle potřeb firmy.

V odůvodnění rozsudku krajský soud rozebírá daný problém:

Platnost ujednání účastníků je nutno posoudit s přihlídnutím k § 244 odst. 1 ZP, kde je uvedeno, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou smlouvu uzavřít jen ohledně typů smluv, které zákon předvídá a smluvní volnost účastníků se uplatní jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují.

V případě, že pracovněprávní předpisy účastníkům neumožňují, aby si upravili svá práva a povinnosti odchylným než stanoveným způsobem ( § 242 odst.1 ZP ), je třeba to, co nevyhovuje těmto předpisům považovat za zakázané. Problémem kogentních ustanovení v zákoníku práce se již zabýval Ústavní soud, který k tomuto závěru dospěl ( viz I. ÚS 27/96 ).

Krajský soud dospěl k závěru, že podmínka podle § 29 odst. 2 ZP formulovaná jako nepravidelná výpomoc dle potřeb firmy se příčí zákonu ve smyslu § 242 odst. 1, pís. a) ZP pro rozpor s obsahem a účelem zákona.

Pracovní smlouva je tedy v této části neplatná.

Není-li zaměstnanci přidělována práce podle pracovní smlouvy, jedná se navíc o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží náhrada mzdy.

Platný zákoník práce ponechává nezměněno ustanovení o podstatných náležitostech, i nadále musí pracovní smlouva obsahovat druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce.

§ 34 odst. 2 ZP dále stanoví, není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Je-li však toto místo sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, kde nejčastěji začínají pracovní cesty. Pro účely pracovních cest je nutné považovat za pravidelné pracoviště vždy jen jedno místo.

Ustanovení o dalších náležitostech uvedených v pracovní smlouvě bylo z nového zákona vypuštěno. Není nutné, neboť se zákon řídí zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“, takže si smluvní strany mohou dohodnout jakékoli podmínky, které nejsou v rozporu s právním předpisem.

### **Druh práce**

Řádné sjednání druhu práce představuje jednu z nejdůležitějších náležitostí v pracovním poměru.

Druh práce, který je dohodnut v pracovní smlouvě, vymezuje okruh pracovních úkolů, ke kterým se zaměstnanec zavazuje. Zaměstnanci přísluší povinnost konat práci osobně, podle pokynů zaměstnavatele, podle pracovní smlouvy, ve stanovené týdenní pracovní době a je povinen dodržovat pracovní kázeň. Sjednaný druh práce vymezuje dispoziční pravomoc zaměstnavatele při přidělování práce podle pracovní smlouvy.

Zaměstnanec není povinen konat jiný druh práce, s výjimkou případů uvedených v § 41 ZP (převedení na jinou práci) .

Má-li zaměstnanec dohodnutý druh práce nejen jako konkrétní výkon jediné činnosti, ale jako okruh určitých činností, které má vykonávat, potom přidělení jiné než dosud vykonávané práce v rámci tohoto vymezení není možno považovat za změnu sjednaných pracovních podmínek ve smyslu § 36 odst.2 předchozího ZP ( rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 31.5.1979, sp. Zn. 4 Cz 5/79 ).<sup>6</sup>

Ve sjednávání druhu práce se projevuje smluvní volnost účastníků pracovní smlouvy. Zákoník práce pro ně přímo nestanoví žádné podmínky. Nutné je ale postupovat tak, aby pracovní smlouva nebyla neplatná pro právní vady.

Zákonem není stanoveno, jak by měl být druh práce vymezen. Může být dohodnut jako užší nebo širší.

Krajský soud v Ostravě rozhodl v rozsudku ze dne 15.11.1995, sp. zn. 16 Co 469/1995, s ohledem na smluvní volnost stran, že druhem vykonávané práce dle § 29 odst.1, pís. a) ZP zaměstnanec může být dohodnuta práce strážníka obecní policie nebo se druhem práce zaměstnanec strážníka může stát i pracovní činnost vymezená užším způsobem, pokud se na tom účastníci dohodnou.

Na rozdíl například od příslušníků Policie České republiky nejsou strážníci obecní policie ve služebním poměru ke státu, ale jsou ve pracovním poměru k obci. Tudíž jejich pracovní vztahy podrobeny zákoníku práce.

Druh práce může být sjednán i alternativně, v případě, že zaměstnanec ovládá více prací. Ale i tak musí tento druh blíže popisovat pracovní úkoly pro zaměstnanec. Tyto úkoly nazýváme pracovní náplní, kterou může zaměstnavatel jednostranně měnit.

V obecné poloze je běžné pracovní náplní rozumět všechny činnosti, které ve svém souhrnu tvoří určitý druh práce. Pro účastníky pracovní smlouvy ze zákona nevyplývá právní povinnost mít pracovní náplň. Toto neplatí pouze u zaměstnanců ve výrobě léčiv, kteří pracovní náplň mít vymezenou musí.

Pracovní náplň lze chápat jako pokyn zaměstnavatele k výkonu druhu práce. V tomto případě není pracovní náplň součástí pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel může v pracovní náplni blíže vymežit a konkretizovat pracovní činnosti, které dle názoru zaměstnavatele je zaměstnanec povinen vykonávat v rámci sjednaného druhu práce.

Zaměstnavatel je takovým ujednáním omezen ve svém dispozičním oprávnění přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Je vázán rozsahem sjednané pracovní náplně a

---

<sup>6</sup> § 40 odst. 2 ZP- konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v tomto zákoně

nemůže žádat po zaměstnanci ty práce, které sice spadají pod sjednaný druh práce, ale nejsou v souladu s obsahem pracovní náplně.

V pracovní smlouvě je možné dohodnout dva nebo více druhů práce, což platí například u prací sezónních.

Při sjednávání druhu práce dojde k druhovému vymezení prací a není možno platně sjednat výkon jakýchkoli prací bez jejich druhového vymezení.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu 5 CZ 38/72 určilo, že nesplnění příkazu, který nepatří do druhu práce zaměstnance, nemůže být považován za porušení pracovní kázně.

Zaměstnavatel nemůže platně dosáhnout toho, že na základě pracovní smlouvy bude mít možnost bez omezení disponovat se zaměstnancem dle potřeby.

Za druh práce je považována taková práce, kterou zaměstnanec skutečně a převážně vykonává.

Problémem správného určení druhu práce se zabýval Krajský soud v Ostravě, ve výše zmíněném rozsudku 16 Co 160/2001.

Nesprávný je rovněž postup, kterým se zaměstnavatel snaží převést zaměstnance na jinou práci nad rámec toho, co vyplývá z § 41 ZP smluvní výhradou v pracovní smlouvě.

V zákoníku práce je tedy jako v předchozí úpravě stanoveno, že zaměstnavatel může zaměstnanci přidělovat jakoukoli práci odpovídající sjednanému druhu práce. Tím je určen celkový rámec pracovní náplně. Pracovní náplň zpravidla není součástí pracovní smlouvy. Zaměstnavatel určuje pracovní náplň svým jednostranným opatřením. Vždy se však musí jednat o práci v rámci pracovní smlouvy, podle sjednaného druhu práce.

Významná novinka je uvedena v § 13 odst. 4 ZP, zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezené jako hlavní pracovní poměr.

Toto je v zákoně uvedeno proto, aby nedocházelo k obcházení ustanovení o přesčasové práci.

Tato úprava má souvislost i s vedlejším nebo souběžným pracovním poměrem, neboť s těmito instituty nový zákon nepočítá.

### **Místo výkonu práce**

Místo výkonu práce je další náležitost, která nemůže v pracovní smlouvě chybět. Neobsahovala-li by pracovní smlouva ujednání o místě výkonu práce byla by neplatná.

I místo výkonu práce lze určit úzce či šíře. Je dán značný prostor pro smluvní volnost účastníků z hlediska ujednání o místě výkonu práce.



K místu výkonu práce se vztahuje přeložení zaměstnance a jeho vyslání na pracovní cestu.

Zákon předpokládá, že tímto místem bude obec, organizační jednotka nebo jinak určené místo. Nejčastěji je místo výkonu práce vymezeno právě uvedením obce, ve které je sídlo zaměstnavatele nebo je jím konkrétní pracoviště zaměstnavatele.

Judikatura zaujala stanovisko, že jestliže má být práce vykonávána ve více místech, je třeba jako místo výkonu sjednat všechna tato místa. Má-li ale být práce vykonávána v různých místech, která při uzavírání smlouvy nelze předem stanovit, je třeba vymezit místo výkonu práce jiným způsobem, například podle konkrétních podmínek, za nichž má být práce vykonávána.

Ze soudního rozhodnutí Nejvyššího soudu SSR R 63/1969 je zřejmé, že neobsahuje-li pracovní smlouva výslovně ujednání o místě výkonu práce, je třeba vycházet z toho, že jako místo výkonu bylo sjednáno místo, v němž má zaměstnavatel provoz. Je-li jich více, je to místo, v němž byl zaměstnanec přijat.

Z novějších rozhodnutí je třeba si povšimnout rozsudku Vrchního soudu v Praze č.j. 6 Cdo 70/93, který se zabýval realizací smluvní volnosti při určení místa výkonu práce.

V odůvodnění je řečeno, že místo výkonu práce musí být vymezeno s takovou určitostí, aby nebylo možné obcházet ustanovení o výjimečné a časově omezené možnosti překládat pracovníky bez jejich souhlasu do jiného místa.

V konkrétním případě bylo sjednáno místo výkonu práce jako „obvod provozního ředitelství podniku pro kraj Praha“ s tím, že zaměstnanec souhlasí, aby byl v souladu s potřebami podniku přemísťován v obvodu působnosti podniku, čímž je realizována smluvní volnost účastníků.

Místo výkonu práce může být v pracovní smlouvě sjednáno i jako přesně určené pracoviště. Ze soudního rozhodnutí R 26/1985 pak vyplývá, že jednostranné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby zaměstnanec soustavně pracoval na jiném místě, byť v sídle zaměstnavatele, je nutno považovat za přeložení zaměstnance ve smyslu ustanovení § 38 odst. 3 předchozího ZP, tedy dnešního § 42 ZP.

Zákoník práce výslovně ukládá v ustanovení § 34 odst.1, pís. b) ZP organizaci povinnost dohodnout se zaměstnancem místo výkonu práce, ale ponechává na vůli účastníků, aby si ujednali bližší podmínky týkající se místa výkonu práce podle jejich potřeb.

Stejně jako druh práce lze místo výkonu práce označit alternativně, ale v rámci předcházení problémům je vždy lepší místo více konkretizovat. Toto je praktické hlavně ve velkých továrnách či areálech (př. Agro a.s., hala C).

Místo výkonu práce nemůže být platně sjednáno neurčitým způsobem. Jestliže není místo výkonu práce sjednáno výslovně, je třeba jeho určení dovodit z konkrétních okolností a konkludentního chování účastníků.

Pojem pracoviště není v pracovněprávních předpisech konkrétně vymezen. Z různých ustanovení zákoníku práce lze vyvodit, že pracovištěm je místo, které je určeno k výkonu práce.

Určení pravidelného pracoviště je jednostranným projevem vůle organizace, které lze v souladu s pracovní smlouvou učinit jakýmkoli způsobem uvedeným v § 35 OZ, neboť zákoník práce na ustanovení o právních úkonech v občanském zákoníku odkazuje.

Nedošlo-li k určení pravidelného pracoviště u zaměstnance, s nímž bylo v pracovní smlouvě dohodnuto místo výkonu práce širší než jedna obec, je pravidelným pracovištěm zaměstnance sídlo organizace ( rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR Rc 7/81 ).

Místo nebo místa výkonu práce by měly být dohodnuty přesně.

### **Den nástupu do práce**

Poslední esenciální náležitostí je den nástupu do práce. Tato podmínka je podstatná z toho důvodu, že dnem nástupu do práce vzniká pracovní poměr.

Podle předchozího i podle nového zákoníku práce se za den vzniku pracovního poměru považuje den, který je účastníky sjednán jako den nástupu do práce. Od tohoto dne jsou zaměstnanec i zaměstnavatel povinni plnit všechny povinnosti vyplývající z pracovního poměru a uplatňovat příslušná práva.

Například v zákoně č. 143/1992 Sb., o platu byla novelou č. 217/2000 Sb. stanovena povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci nejpozději v den nástupu do práce platový výměr ( písemnou informaci o platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen ).

Den nástupu může být sjednán na přesné datum nebo může být určen i například splněním podmínky.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13.11.2002 , sp. zn. 21 Cdo 811/2002 se zabýval touto otázkou a dospěl k závěru, že den nástupu může být dojednán nejen přímým časovým údajem, ale i na základě jiných objektivně zjiřitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání smlouvy nemusí mít jistotu zda nastanou, jimiž je však den nástupu do práce nezaměnitelně označen. Proto může být den nástupu do práce označen slovy po ukončení učebního oboru.

Pracovní poměr může vzniknout i v době pracovní neschopnosti nebo třeba ve dni pracovního klidu.

Podle předchozí úpravy bylo pro vznik právního úkonu (pracovní smlouvy) je rozhodující, zda se účastníci shodli na jeho obsahu ve smyslu § 244 odst. 1 ZP.

Podle § 242 odst. 1, pís. b) ZP byl neplatný právní úkon, který nebyl učiněn určitě.

V těchto případech se ale o takový případ nejedná, neboť při sjednání pracovní smlouvy zákoník práce nestanoví, jak vyjádřit den nástupu do práce.

Nový zákoník odkazuje, jak je zmíněno výše na ustanovení občanského zákoníku, co se právních úkonů týče.

Tudíž je jasné, že bez udání dne nástupu do práce pracovní smlouva nemůže vzniknout, neboť právní úkon je neplatný, jestliže nebyl učiněn svobodně, vážně, srozumitelně a určitě.<sup>7</sup>

Určitou výjimkou z pravidel je tzv. faktický pracovní poměr.

JUDr. Jakubka ve svém komentáři uvádí „nejsou-li platně sjednány všechny podstatné náležitosti pracovní smlouvy, ale občan už začal pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, vznikne tzv. faktický pracovní poměr, tedy právní vztah, kde oběma účastníkům vzniknou povinnosti posuzované podle zákoníku práce.“<sup>8</sup>

Chybí-li tedy výslovně projev vůle, lze považovat za sjednaný druh práce práci, kterou zaměstnanec začal pro zaměstnavatele s jeho vědomím a bez námitek vykonávat.

Za sjednané místo výkonu práce lze považovat pracoviště, kde zaměstnanec začal práci vykonávat.

A dnem nástupu do práce je den, kdy zaměstnanec začal takovou práci vykonávat.

V tomto případě má zaměstnanec především nárok na odměnu za vykonanou práci. Tento nárok se ale stává často předmětem sporů. Z tohoto důvodu je nutné zjistit, zda nebyly podstatné náležitosti sjednány alespoň ústně, což by k platnosti pracovní smlouvy stačilo.

---

<sup>7</sup> § 37 odst. 1 OZ

<sup>8</sup> Poradce 2007/1, str. 35

## 7.2 Další náležitosti pracovní smlouvy

V § 29 odst. 2 předešlého ZP byla dána možnost v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Taková ujednání představují ostatní náležitosti pracovní smlouvy.

Jak jsem již zmínila výše, nový zákoník práce takové ustanovení neobsahuje, neboť celý zákon je postaven na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“, takže účastníci si mohou dohodnout další náležitosti v pracovní smlouvě i bez výslovného ustanovení v zákoně, protože to v zákoně není zakázáno.

### Mzda

Přestože účelem práce vykonávané v pracovním poměru je poskytnutí mzdy zaměstnanci zaměstnavatelem, nepokládá zákon tento údaj za podstatnou náležitost pracovní smlouvy. Ze zákona o mzdě vyplývá, že mzda (plat) přísluší za vykonanou práci. Mzda zaměstnanci náleží ve výši a za podmínek stanovených v zákoně o mzdě a nesmí být nižší než minimální mzda. Vzhledem k tomu, že nový zákoník práce nerozlišuje podnikatelské a nepodnikatelské subjekty, je rozlišení zda zaměstnanci budou pobírat mzdu nebo plat uvedeno v § 109 odst. 3 nového ZP.

Má-li být odměňování zaměstnance stanoveno smluvní mzdou, je třeba, aby to bylo obsaženo v pracovní či jiné smlouvě, která se nejčastěji označuje jako manažerská smlouva.

Ve mzdě smluvní je obsaženo více složek, které jsou odměnou za různé typy práce, například práce v noci.

Zákon neumožňuje sjednat mzdu s paušálním přihlédnutím k případné práci ve svátek. Mzda se poskytuje mimo sjednanou smluvní mzdu v každém jednotlivém dni případu práce ve svátek.

I nadále nesmí být dohodnuta nižší mzda, než stanoví zákon.

Je stanoveno, že mzda se mimo jiné sjednává v pracovní či jiné smlouvě.

Jinou smlouvou může být například smlouva kolektivní. Usnesení Krajského soudu v Ostravě 16 Co 138/2001 se zabývalo problémem, co vše může kolektivní smlouva obsahovat.

V daném případě kolektivní smlouva obsahovala ustanovení, které umožnilo snížit základní mzdu zaměstnance pro porušení pracovní kázně. Toto ustanovení je podle Krajského soudu neplatné, neboť kolektivní smlouva může upravovat mzdové a pracovní právní nároky zaměstnanců pouze v rámci daných pracovní právními předpisy a tyto předpisy neumožňují snížit mzdu pro porušení kázně.

V rozhodnutí Nejvyššího soudu Jc 128/2005 21 Cdo 2449/2004 je stanoveno, že když si účastníci pracovního poměru nesjednají mzdu v pracovní smlouvě, jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě ( § 4 odst. 3 zákona o mzdě, 1/1992 Sb. ), může mzdu ve výši, která nesmí být nižší než minimální mzda, stanovit zaměstnavatel svým jednostranným právním úkonem. Účinky právního úkonu, jímž se pro následující období zakládá mzdový nárok zaměstnance, nejsou dotčeny, není-li předem projednán s příslušným odborovým orgánem.

V případě, že pracovní smlouva žádné ujednání o mzdě (platu) neobsahuje, řídí odměňování zákonem o mzdě a předpisy vydanými k jeho provádění, případně kolektivní smlouvou.

Mzda nemusí být stanovena pevnou částkou.

Pracovní smlouva může též obsahovat ujednání o tom, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci mzdu již s přihlédnutím k práci přesčas. Takové ujednání ale nic nemění na tom, že zaměstnavatel je povinen dodržet své povinnosti vyplývající z § 93 platného ZP o práci přesčas.

Zákon o platu obsahuje ustanovení, že pracovní smlouva může obsahovat odchylnou úpravu splatnosti platu (mzdy).

### **Pracovní poměr na dobu určitou**

Je možné sjednat časové omezení trvání pracovního poměru, tím myslím pracovní poměr na dobu určitou. O tom však bude pojednáno v samostatné kapitole.

### **Kratší pracovní doba**

V pracovní smlouvě může být ujednání o kratší pracovní době, popřípadě ujednání o jiné vhodné úpravě pracovní doby. Pro příklad lze uvést ustanovení § 241 odst. 2 ZP.<sup>9</sup>

Nárok ženy nebo zaměstnance dle § 241 odst.2 ZP je nárokem z pracovního poměru, o němž rozhodují soudy. Problematické bývá pouze prokázání, že u zaměstnavatele existují vážné provozní důvody, pro které se brání žádosti vyhovět.

### **Doplnění kvalifikace**

Pracovní smlouva může také obsahovat závazek zaměstnance k doplnění jeho kvalifikace. Zaměstnanec se zaváže, že si kvalifikaci do dohodnuté doby od vzniku pracovního poměru doplní. Takovýto závazek lze spojit s rozvazovací podmínkou. V případě, že si zaměstnanec kvalifikaci do dohodnuté doby nedoplní, může to mít za následek skončení pracovního poměru.

<sup>9</sup> § 241 odst.2 ZP- požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

### **Nerovnoměrné rozložení pracovní doby**

Jako účelné se jeví v pracovní smlouvě dohodnout úpravu nerovnoměrně rozložené pracovní doby, a to zejména u zaměstnavatelů s menším nebo malým počtem zaměstnanců. Účastníci smlouvy se v takovém případě řídí podmínkami uvedenými v § 82 až 84 ZP. Nerovnoměrné rozložení pracovní doby spočívá v tom, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí v určitém období přesahovat hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu v období celého kalendářního roku.

S tím je spojen termín vyrovnávací období, toto období vyrovnává odpracovanou týdenní pracovní dobu s dobou stanovenou zákonem.

Podle předchozího zákona bylo vyrovnávací období spojeno s 12 kalendářními měsíci po sobě jdoucími. Takto nebyla dána návaznost vůči stanovené týdenní pracovní době, neboť kalendářní rok není úplně totožný s 52 týdny.

Proto nový zákoník práce vymezuje vyrovnávací období v týdnech, aby byla zajištěna přímá návaznost.

Jedná se hlavně o pracovní činnosti, v nichž se v průběhu roku projevuje rozdílná potřeba práce.

Pracovní smlouva může obsahovat i mnohé další podmínky, které považují účastníci za důležité.

Může jich být mnoho, záleží pouze na konkrétním pracovním poměru.

Pokud by ve smlouvě byly sepsány i podmínky, které jsou v rozporu s právním předpisem nebo se v nich zaměstnanec předem vzdává svých práv, je tato část smlouvy neplatná.<sup>10</sup>

Mluvíme-li o dalších náležitostech pracovní smlouvy obecně, platí, že i kdyby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl v pracovní smlouvě na takových podmínkách, které by byly v rozporu se zákoníkem práce, jinými předpisy nebo kolektivní smlouvou, byla by ta část pracovní smlouvy, jenž by takové podmínky obsahovala neplatná.

Neplatná by byla i ta část pracovní smlouvy, v níž by si účastníci upravili práva a povinnosti odchylně od zákona, ačkoli to zákon výslovně zakazuje nebo z povahy ustanovení vyplývá, že se od něj není možné odchýlit.

---

<sup>10</sup> § 19 odst. 1 ZP

### 7.3 Písemnost pracovní smlouvy

Současný zákoník práce, stejně jako předešlý zákon, stanoví povinnost zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu písemně.

Není-li povinnost dodržena, zaměstnavatel sice poruší své povinnosti vyplývající ze zákona, ale samotná smlouva není neplatná. Byl by tak znevýhodněn hlavně zaměstnanec, který by stěžil domáhal výplaty mzdy za odvedenou práci, když by pracovní poměr vůbec nevznikl.

Při nedodržení povinnosti se pracovní smlouva nestává neplatnou.

I v tomto případě je nezbytné vydat zaměstnanci písemnou pracovní smlouvu dodatečně, neboť zaměstnavatel by mohl být sankcionován za porušení pracovněprávního předpisu pokutou ze strany úřadu práce.

Následkem nedodržení písemnosti pracovní smlouvy se zabýval i Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku č.j.RC 21 Cdo 2455/2002. Nejvyšší soud stanovil, že v případě nedodržení písemné pracovní smlouvy dle § 32 odst. 1 předchozího ZP není pracovní smlouva neplatná, vzhledem k ustanovení § 242 odst. 2 předchozího ZP. K platnému sjednání pracovní smlouvy může dojít nejen písemně, ale i ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli účastníci projevit.

Pro vznik pracovní smlouvy je rozhodující, zda se účastníci shodli na jejím obsahu dle § 244 odst. 1 předešlého ZP. K tomu může dojít jak písemně, tak ústně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co účastníci chtěli projevit ( § 240 odst. 2 starého ZP ).

Přitom není podstatné, zda k dohodě o jednotlivých náležitostech došlo zároveň nebo postupně.

Pracovní smlouva je uzavřena v okamžiku, kdy se účastníci shodli na celém jejím obsahu. Toto již konstatoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 11.4.2002, č.j.21 Cdo 214/2001-101.

Nový zákoník práce se hlouběji zabývá právními úkony, a proto odkazuje na úpravu občanského zákoníku, co uzavírání smluv týče. Pracovní smlouva je tedy uzavřena v okamžiku, kdy nabývá účinností přijetí návrhu na uzavření smlouvy.<sup>11</sup> Pracovní smlouvu lze uzavřít na základě konkludentního jednání, nikoli ale jen nečinností nebo mlčením ( neplatí, že mlčení znamená ano).

Má-li být sjednán pracovní poměr na dobu kratší než jeden měsíc, pracovní smlouva musí být sjednána písemně, jen požádá-li o to zaměstnanec. Tato povinnost platí bez žádosti i

v případě, že je zaměstnanec zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo jehož způsobilost byla rozhodnutím soudu omezena. Na tyto pracovní poměry se také nevztahuje povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru.

Zaměstnavatel je povinen jedno vyhotovení smlouvy předat zaměstnanci. Je to přímá povinnost, není třeba, aby o to zaměstnanec žádal.

Při praktickém uplatňování pracovněprávních předpisů se stává, že zaměstnavatel přijme zaměstnance do zaměstnání v pracovním poměru a písemné vyhotovení smlouvy mu předloží k podpisu až dodatečně, po dni, kdy zaměstnanec do práce nastoupil.

Zaměstnanec právní povinnost podepsat dodatečnou pracovní smlouvu nebo jen písemné potvrzení o sjednaných pracovních podmínkách nemá a porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru se nedopouští.

Nebyla-li pracovní smlouva uzavřena písemně anebo neobsahuje údaj o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Toto ustanovení bylo do zákona vloženo na základě směrnice Rady 91/553/EHS, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách týkajících se pracovní smlouvy.

Informace musí obsahovat jméno a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaj o délce dovolené, údaj o výpovědních dobách, údaj o týdenní pracovní době a její rozvržení, údaj o mzdě (platu) a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu a místu a způsobu výplaty mzdy, údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovněprávní podmínky.

Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr uzavřený na dobu kratší než jeden měsíc.

Stejným způsobem je zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat i o změnách v právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru.

Tím není dotčena uložená povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy uvedených v § 31 ZP a povinnost zaměstnavatele provést písemně změnu pracovní smlouvy podle § 40 odst.1 ZP, popřípadě vydat zaměstnanci potvrzení o důvodu převedení na jinou práci.

Zaměstnavatel musí přesně rozlišovat, kdy jde o uzavření pracovní smlouvy, její změny a kdy jde pouze o informaci podle § 37 ZP.

---

<sup>11</sup> § 44 odst. 1, věta první OZ



## 7.4 Konkurenční doložka

Výslovná úprava konkurenční doložky byla zakotvena do zákoníku práce novelou č. 155/2000 Sb..

Již dříve se touto otázkou zabýval Ústavní soud, který ve svém nálezu č. 73 sp. zn. II ÚS 192/951 ze dne 1.11.1995 dospěl k závěru, že ustanovení Listiny základních práv a svobod čl. 2 odst. 3,4 ( každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá ) musí platit i pro oblast pracovněprávních vztahů.

V tomto nálezu Ústavní soud poprvé připustil možnost tzv. konkurenčního ujednání, které je však nutné posuzovat případ od případu u důvodu délky omezení činnosti, případné smluvní pokuty apod..

Dohoda o konkurenční doložce je synallagmatický vztah, na jehož základě si bývalý účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch. Totéž je stanoveno v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2002, sp. zn. Cdo 1276/ 2001.

Novela č.155/2000 Sb. do ustanovení § 29 odst. 2 předchozího ZP vložila věty tohoto znění: Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po stanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat, za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.

Úpravou konkurenční doložky se zabýval také JUDr. Vladan Rámiš<sup>12</sup>, který mimo jiné uvedl: „ Tato poměrně kusá úprava vyvolávala řadu otázek. Hlavně se poukazovalo na obecnou formulaci podmínek při sjednávání konkurenční doložky a na úpravu smluvní pokuty převzatou z občanského zákoníku.

I přes tyto vágní formulace dávalo nové ustanovení účastníkům pracovněprávních vztahů možnost upravit si dohodou vzájemné vztahy dle svých potřeb.

Pro ustanovení § 29 odst. 2, druhé a třetí věty předchozího ZP bylo třeba vytvořit konstantní judikaturu. Než se ale tak stalo, došlo k novelizaci zákoníku práce a k zásadnímu přepracování ustanovení o konkurenční doložce.“

---

<sup>12</sup> časopis Právní rozhledy

Novelou č. 46/2004 Sb. bylo zrušeno ustanovení § 29 odst. 2. věty druhé a třetí a do zákona byl vložen nový § 29a, který obsahoval podrobnější úpravu konkurenční doložky.

V § 29 odst. 1 ZP bylo blíže vymezeno, co se rozumí konkurenční činností. Oproti úpravě před novelou zákoník práce prohlásil za konkurenční činnost jen tu, která má výdělečnou povahu.

Dle § 29a odst.1 ZP mohl zaměstnavatel uzavřít dohodu se zaměstnancem, že nejdéle po dobu jednoho roku od skončení pracovního poměru se zaměstnanec zdrží výkonu výdělečné činnosti, která byla předmětem činnosti u zaměstnavatele nebo by měla soutěžní povahu.

Požadavek výdělečnosti je poněkud překvapivý, neboť zaměstnavatel musí měsíčně vyplácet zaměstnanci peněžitou částku, a tak není důvod zaměstnanci dovolit konkurovat mu nevýdělečnou činností. Navíc je požadavek výdělečnosti příliš obecný a umožňuje zaměstnanci obcházení zákazu konkurenčního jednání.

Tuto dohodu lze sjednat buď v pracovní smlouvě nebo i samostatně v průběhu trvání pracovního poměru, při současném sjednání přiměřené kompenzace pro zaměstnance. Přiměřenou kompenzací bude peněžitě vyrovnání nejméně ve výši průměrného výdělku za každý měsíc plnění závazku.<sup>13</sup>

Už není možné sjednat odměnu nižší než je průměrný výdělek zaměstnance, což se v určitých případech může jevit jako velmi přísné, například při překážkách na straně zaměstnance, je-li pracovní poměr ukončen pro porušení kázně zaměstnancem nebo dosahuje-li zaměstnanec v novém zaměstnání vyšších výdělků oproti předchozímu zaměstnání.

Před novelou zákoníku práce byla v praxi upravena otázka nároku na odměnu v případě, že zaměstnanec dohodu poruší. Obvykle nárok na odměnu nevzniká za období, kdy zaměstnanec dohodu porušil.

§ 29 odst. 2 ZP o tom výslovně nehovořilo, ale z ustanovení vyplývá, že zaměstnanec nemá nárok na odměnu v měsíci, kdy dohodu porušil.

Dohodu mohl zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít jen, lze-li to po zaměstnanci spravedlivě požadovat.

§ 29 odst. 3 ZP vymezoval případy, kdy bylo možno konkurenční doložku uzavřít.

Formulování těchto případů nebylo zvoleno šťastně, neboť z tohoto ustanovení plynulo, že zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu o konkurenční doložce až po seznámení s důvěrnými informacemi.

---

<sup>13</sup> § 29a odst. 2 starého ZP

JUDr. Rámiš<sup>14</sup> si povšiml zajímavosti, že zákonodárce použil při výčtu zakázané činnosti podmiňovací způsob. Zřejmě se jedná o nedopatření, ale přesto se nabízí otázka, zda se jedná o konkurenční činnost ke dni uzavření dohody nebo o činnost ke dni skončení pracovního poměru. Proto se domnívá, že je rozhodující činnost ke dni skončení pracovního poměru.

Sepsání konkurenční doložky je proto použitelné hlavně u vedoucích funkcí nebo u jiných odborných pracovníků. Není možné vyžadovat uzavření takového ujednání například u pomocných zaměstnanců nebo u zaměstnanců s nízkou či žádnou pracovní kvalifikací (př. uklízečka, přidavač na stavbě).

V případě uzavření dohody je nezbytné, aby informace, poznatky, znalosti, pracovní a technologické postupy, které zaměstnanec získal u zaměstnavatele, dále nepoužil. To platí, jestliže by jejich dalším využitím mimo podnik, mohlo závažným způsobem ztížit činnost bývalého zaměstnavatele.

Byla-li se zaměstnancem sjednána zkušební doba, lze dohodu uzavřít až po uplynutí této doby, jinak je dohoda neplatná.

Zákon také počítal s možností uzavřít na základě dohody i jakýsi závazek na pomezí smluvní pokuty a odstupného.

Odstupné zpravidla umožňuje jedné ze smluvních stran ukončit smluvní vztah, není-li pro něj už výhodný. Je ale placeno před tím, než strana poruší svoji povinnost.

U smluvní pokuty dle občanského zákoníku nemá zaplacení peněžní částky za následek zánik závazku.

Zaměstnanec je podle ujednání o peněžní částce povinen zaplatit určitou peněžitou částku v případě, že konkurenční doložku poruší. Výše částky musí být přiměřená povaze a podmínkám, na základě kterých byla dohoda uzavřena.

V případě, že částka bude nepřiměřená se nabízí snad jen jedno správné řešení, a to, že část smlouvy obsahující toto ujednání bude soudem prohlášena za neplatnou.

Výše sjednané peněžní částky by neměla přesáhnout šestinásobek průměrného měsíčního výdělku. Délka omezení podnikání by neměla přesáhnout jeden rok.

Zaplacením peněžité částky však závazek z konkurenční doložky zanikl.

Záměrem zákonodárce bylo omezit odpovědnost zaměstnance pouze na uhrazení této částky. To však ze zákona jasně nevyplývá, takže vedle zaplacení peněžité částky má zaměstnavatel dále nárok na náhradu škody.

Zaměstnanec mohl od dohody odstoupit pouze po dobu konání pracovního poměru ( § 29a)

---

<sup>14</sup> časopis Právní rozhledy

Ale dohodu mohl vypovědět po skončení pracovního poměru, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část za příslušný měsíc do patnácti dnů po uplynutí jeho splatnosti. Dohoda pak zanikla první den následujícího měsíce po doručení výpovědi (př. splatnost je 26.5., když zaměstnavatel nezaplatí do 10.6., může bývalý zaměstnanec odstoupit od smlouvy, která zaniká k 1.7., pošle-li zaměstnanec výpověď do konce června).

Výpověď i odstoupení od smlouvy musela být písemná, jinak byla neplatná. Podobně to platilo i o uzavření dohody o konkurenční doložce, vždy musela být uzavřena písemně pod sankcí neplatnosti.

Konkurenční doložku bylo možno uzavřít i u dohod o práci konané mimo pracovní poměr. Dohoda byla platná, ať již u pracovního poměru nebo dohod o práci konané mimo pracovní poměr, pouze neodporovala-li ustanovení § 242 (zejména odst. 1 a 3) ZP, ve kterém byly stanoveny důvody neplatnosti právních úkonů.

Z právní povahy závazku vyplývá, že není příliš obvyklé, že by dohodu uzavírali zaměstnavatelé, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

Tuto domněnku dále rozvíjelo ustanovení § 29b ZP, ve kterém bylo psáno, že ujednání podle § 29a ZP nelze použít na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení, které jsou zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jejichž předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství. Dále nebylo možno ustanovení užít na pedagogické pracovníky v zařízeních sociální péče.

Vlastní konkurenční doložka by měla být dohodnuta mezi účastníky spíše než v pracovní smlouvě, v nepojmenované smlouvě občanskoprávní dle § 51 občanského zákoníku.

S tím počítá platný zákon, který umožňuje sjednat dohodu buď v pracovní smlouvě, není-li v ní sjednána zkušební doba, nebo v samostatné dohodě kdykoliv při sjednání přiměřeného finančního vyrovnání. Samostatnou dohodu lze sjednat dle § 51 OZ, protože na toto ustanovení zákoník práce výslovně odkazuje.

Závazek může být uzavřen jen v době, kdy je zaměstnanec v pracovním poměru u zaměstnavatele.

V novém zákoníku práce je sice konkurenční doložka přesunuta až do Společných ustanovení, ale mnohé prvky z předešlé úpravy si zachovává.

Stále platí, že dohoda může být sjednána nejdéle na dobu jednoho roku po skončení zaměstnání, s tím, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání (nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku).

Konkurenční doložka, je dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že po určitou dobu se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo, která by vůči němu měla soutěžní povahu.<sup>15</sup>

V § 310 odstavci 3 ZP je zmíněna možnost dohodnout si smluvní pokutu, pokud bývalý zaměstnanec dohodu poruší. Jak již bylo řečeno výše, smluvní pokuta nemá vliv na zánik závazku ( podle obchodního zákoníku i podle zákoníku občanského)<sup>16</sup>, ale v zákoníku práce je stanoveno, že zaplacením smluvní pokuty závazek zaniká. Nezbyvá, než se zamyslet nad tím, zda naši zákonodárci použili správný termín.

Konkurenční doložka je určitou pojistkou pro případ, že by zneužití informací mohlo poškodit firmu ve prospěch konkurence.

„Nejde však jen o pracovněprávní problém, ale i o úpravu obchodního tajemství, kterou upravuje obchodní zákoník.“ uvádí JUDr. Jakubka.<sup>17</sup>

Nový zákon sice neopravil drobné nedostatky, které konkurenční doložka obsahovala ( např. zůstává formulace, že se zaměstnanec zdrží výkonu výdělečné činnosti) ale, stále se jedná o dispozitivní úpravu s některými kogentními prvky.

---

<sup>15</sup> § 310 odst. 1 ZP

<sup>16</sup> § 302 Obch. Z, § 545 odst. 1 OZ

<sup>17</sup> Poradce 2007/1, str. 267

## 7.5 Doba trvání pracovního poměru

Zákoník práce, ať už současný či minulý, rozlišuje dva způsoby doby trvání pracovního poměru. Buď může být pracovní poměr uzavřen na dobu určitou nebo neurčitou.

Zákoník práce preferuje uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou.

Nejvyšší soud ČR v rozsudku pod č.j.21 Cdo 2315/2000 uvedl, že pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou jen tehdy, jestliže nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání.

Tuto formulaci převzal do § 30 odst. 1 předešlý zákoník práce.

Z platného zákona vyplývá totéž, v § 39 odst. 1 jen došlo k drobné úpravě formulace.<sup>18</sup>

Je-li pracovní poměr uzavírán na dobu neurčitou, může to být zmíněno i v pracovní smlouvě, ale vzhledem k tomuto ustanovení to není nezbytné.

O pracovní poměr na dobu určitou se jedná, jestliže je v pracovní smlouvě určena doba jeho trvání. Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby, tedy na základě právní události.

V zákoně č.65/1965 Sb. byla uvedena maximální doba, na kterou lze sjednat pracovní poměr na dobu určitou. Nejvýše může tento pracovní poměr trvat mezi týmiž účastníky dva roky od sjednání pracovního poměru. Tato právní úprava byla do bývalého zákoníku práce vložena novelou zákona č. 46/2004 Sb..

Toto převzal i nový zákon, ale už se nezmiňuje o případném prodlužování pracovního poměru. Dle § 39 odst. 2 ZP může být tedy sjednán pracovní poměr na dobu určitou maximálně na dva roky s tím, že je-li sjednán pracovní poměr na dobu kratší, může dojít k obnovení tohoto poměru na základě nové pracovní smlouvy. Ale pouze do dosažení doby dvou let od začátku. To neplatí, uplynula-li od skončení předchozího pracovního poměru, doba delší než šest měsíců.<sup>19</sup>

Úprava pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou před vložení omezení délky trvání pracovní doby na dobu určitou nebyla dostačující s ohledem na směrnici Rady 1999/70/ES týkající se rámcové dohody mezi EOK, UNICE a CEEP o uzavírání pracovních smluv na dobu určitou.

Důvodem úprav byla snaha zabránit bezdůvodnému opakování a prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou.

<sup>18</sup> § 39 odst. 1 ZP-Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

<sup>19</sup> § 39 odst. 2 ZP, poslední věta

Článek 5 rámcové dohody uvádí, že pro uzavření pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou jsou podstatné objektivní důvody pro obnovu právních poměrů na dobu určitou.

Pracovní poměry uzavřené přede dnem účinnosti novely, a tedy i nového zákona, který úpravu převzal, se řídí právním předpisem, který platil v době uzavření smlouvy. Dokud nedojde ke skončení tohoto pracovního poměru, řídí se jejich prodlužování dřívějším právním předpisem.

Až po skončení tohoto pracovního poměru, nastupuje právní režim podle nového ustanovení § 39 ZP.

Př.: pracovní poměr byl sjednán 2.1.2004 na dobu určitou na tři roky, novela zákoníku práce se zde neuplatní a tento pracovní poměr může být před jeho skončením stále prodlužován bez omezení.

Uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se začalo používat z provozních a ekonomických důvodů zaměstnavatele.

Z ustanovení o délce doby trvání pracovního poměru na dobu určitou činí zákoník práce různé výjimky.

Předešlá úprava říkala, že prodlužování dvouleté lhůty a další ustanovení z § 30 odst. 2 bývalého ZP se nevztahuje na případy, kdy dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou podle zvláštního právního předpisu nebo, kdy zvláštní právní předpis stanoví sjednání pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků ( např. u zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění). Novelou č. 46/2004 Sb. bylo změněno zaměstnávání starobních důchodců. Dle zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění může mít důchodce neomezený výdělek, má-li sjednán pracovní poměr na dobu určitou, maximálně na jeden rok. Do března 2004 mohl mít důchodce výdělek rovnající se dvojnásobku životního minima.

Další výjimka byla stanovena z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na jeho straně. Těmito překážkami jsou překážky z důvodu obecného zájmu, výkon civilní služby nebo služby v ozbrojených silách, účast na školení a studium při zaměstnání, důležité osobní překážky v práci ( pracovní neschopnost, mateřská apod.), jiné důležité důvody.

Poslední výjimka se vztahovala k vážným provozním důvodům na straně zaměstnavatele nebo k zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

Pojmy „ vážné provozní důvody „ a „ zvláštní povaha práce „ nejsou v zákoně blíže specifikovány, proto je stanoveno, že tyto termíny mají být konkrétněji vymezeny v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem.

Tuto poslední výjimku v novém zákoně sice najdeme, ale v pozměněné podobě. Podle ustanovení § 39 odst. 2 ZP nepostupujeme v případě, že v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací budou vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat blíže vymezeny. Tuto písemnou dohodu je možné nahradit vnitřním předpisem, ale pouze v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.

Zákon dále upozorňuje na to, že v daném případě nelze užít ustanovení § 51 OZ.

Stejně jako v předešlém zákoníku práce je i nyní stanovena právní fikce, pro případ porušení právních podmínek při sjednání pracovního poměru na dobu určitou, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví před uplynutím sjednané doby vůli pracovat u zaměstnavatele na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky pro vznik pracovního poměru na dobu určitou, může zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.<sup>20</sup>

Ustanovení § 39 odst.6 se zabývá agenturní prací a prací na dobu určitou, jejímž předmětem je umělecký výkon chráněný podle zvláštního právního předpisu ( z. č. 121/2000 Sb., o právu autorském ). Na tyto pracovní poměry se ustanovení o pracovním poměru na dobu určitou nevztahují.

V zákoně č.65/1965 Sb. byla uvedena možnost omezit uzavírání pracovního poměru na dobu určitou v kolektivní smlouvě dohodnutím okruhu zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

Tento případ platný zákon neupravuje, neboť není potřebné toto výslovně zmiňovat s ohledem na zásadu, kterou se řídí celý zákoník práce- co není zakázáno, je dovoleno.

Ke sjednání doby trvání pracovního poměru může dojít při uzavírání pracovní smlouvy nebo v době trvání pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou může být dohodnuta změna pracovní doby na dobu určitou.

Doba trvání pracovního poměru může být dohodnuta uvedením přesného data, ke kterému má pracovní poměr skončit nebo jinak vymezeným časovým obdobím. Pokud nelze dobu trvání pracovního poměru určit tímto způsobem, může být určena i jinak.

Jiným způsobem vzniku pracovního poměru se zabýval Nejvyšší soud v rozsudku s č.j. 21 Cdo 512/2001, který dospěl k závěru, že není-li doba trvání pracovního poměru určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějící pochybnost o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby končí.



I při pracovním poměru na dobu určitou může být dohodnuta zkušební doba.

Omezení zaměstnávat určité skupiny zaměstnanců na dobu určitou může být uvedeno v kolektivní smlouvě.

Stanovení zákazu v kolektivní smlouvě sjednávat s určitými zaměstnanci pracovní poměr na dobu určitou je svojí povahou hmotněprávní podmínkou platného sjednání pracovního poměru, jinak platí, že byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou.

Nejvyšší soud ČR v rozhodl v případě vedeném pod č.j. Jc 21/2006, Cdo 2633/2004, který se zabýval pracovním poměrem na dobu určitou takto: kolektivní smlouva, která podle pracovněprávní úpravy vyloučila možnost sjednat pracovní poměr na dobu určitou, z jiných důvodů, než které jsou uvedeny v § 30 odst. 2 ZP, ve znění do 29.2.2004, je v této části neplatná.

Kolektivní smlouva mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem může obsahovat jakékoli ustanovení, které není v rozporu s pracovněprávním předpisem. Ze znění § 39 ZP vyplývá, že je kogentní. To znamená, že strany v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě nemohou své vztahy upravit odlišně.

---

<sup>20</sup> § 39 odst. 5 ZP

## 7.6 Zkušební doba

Zákoník práce nezná uzavření pracovního poměru „na zkoušku“. Tento problém lze řešit buď sjednáním pracovního poměru na dobu určitou, nebo sjednáním zkušební doby.

Zkušební doba umožňuje zaměstnavateli i zaměstnanci, aby si ověřili, zda jim bude pracovní poměr vyhovovat. V případě, že nesplňuje jejich představy, umožňuje snadným způsobem ukončit pracovní poměr.

Sjednání zkušební doby představuje další možné ujednání v pracovní smlouvě, jestliže na něm mají účastníci zájem.

Platné sjednání zkušební doby musí být ujednáno písemně, jinak je neplatné ( § 35 odst. 3 ZP), zkušební doba nesmí být delší než tři měsíce po sobě jdoucích po dni vzniku pracovního poměru a sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována.

V tomto se shoduje stará i nová úprava zkušební doby.

Ale novém zákoníku práce došlo k jistým změnám, takže ustanovení § 35 značně problematické oproti předchozí jasné úpravě. JUDr. Jakubka k tomu říká : „Ustanovení § 35 je nepřesné a nelogické. Má-li být zkušební doba sjednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nemůže současně platit, že zkušební doba může být sjednána před vznikem pracovního poměru, protože pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.“<sup>21</sup>

Zkušební doba nemůže být sjednána zpětně.

Počátek zkušební doby je vždy totožný se dnem vzniku pracovního poměru.

Zkušební doba nemůže být platně sjednána poté, co již vznikl pracovní poměr. Nelze ji tedy dodatečně doplnit se zpětnou platností, musí být uzavřena nejpozději v den, který je sjednán jako den nástupu do práce.

Pokud by zkušební doba byla sjednána ústně a písemná pracovní smlouva byla vyhotovena až následující den po sjednaném dni nástupu do práce, bude ujednání o zkušební době neplatné.

Zkušební doba může být dohodnuta pouze na dobu určitou. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována.

Pokud by zkušební doba byla delší než povoluje zákon, nemá to za následek neplatnost ujednání o zkušební době.

---

<sup>21</sup> Poradce 2007/1, str. 36

Dohodnou-li si účastníci zkušební dobu delší než tři měsíce, nebo není-li určena délka zkušební doby vůbec, činí délka zkušební doby tři měsíce od vzniku pracovního poměru. Tak to rozhodl Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 27.11., spisová značka Cdo 127/2001. Neplatné bude pouze ujednání o té části zkušební doby, která přesahuje povolenou délku.

Je mylné se domnívat, je-li uzavřena zkušební doba bez určení doby trvání, že je toto ujednání neplatné. Používá se fikce, že zkušební doba je dohodnuta na maximální dobu, tedy na tři měsíce.

Pokud by došlo k pozdějšímu prodloužení zkušební doby, bylo by toto ujednání s ohledem na § 18 ZP neplatné.

Nejvíce se v praxi porušuje ustanovení o délce zkušební doby.

Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou, například na šest měsíců, po uplynutí této doby pracovní poměr automaticky končí a zaměstnavatel se rozhoduje o dalším uzavření či neuzavření pracovní smlouvy. Prokáže-li se zaměstnavateli úmysl o „umělém“ prodlužování zkušební doby, jde o obcházení zákona.

Předchozí zákoník práce v ustanovení § 31, odst. 2 řešil otázku překážek v práci během zkušební doby. Doba překážek v práci uvedených v § 124 až 128 ZP, pro které nemůže zaměstnanec vykonávat práci se do zkušební doby započítávala nejvýše v rozsahu deseti pracovních dnů. Pokud byla doba překážek v práci delší než deset pracovních dnů, pak se po dobu těchto překážek prodlužovala zkušební doba.

V rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1807/2003 se řeší započítávání překážek v práci do zkušební doby. Zkušební doba se prodlužuje dle § 31 odst.2 ZP o každý další den, kdy trvá překážka v práci. Proto lze zrušit pracovní poměr v době překážek v práci, které přesáhly deset pracovních dnů.

V novém zákoně se doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci se do zkušební doby nezapočítává.

Není však řešeno, co se stane se zkušební dobou, je-li třeba zaměstnanec měsíc v pracovní neschopnosti. Když se překážky v práci do zkušební doby nezapočítávají, zkušební doba by se o ně měla prodloužit, to by ale bylo v rozporu s maximální délkou trvání zkušební doby.

„V zákoníku práce chybí jednoznačné ustanovení o tom, že se zkušební doba prodlužuje. Ustanovení § 66 nasvědčuje spíše tomu, že se zkušební doba v době trvání překážek v práci nepřerušuje.“ konstatuje JUDr. Jakubka<sup>22</sup>.

Během zkušební doby lze pracovní poměr ukončit bez uvedení důvodu jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Pracovní poměr končí dnem rozhodnutí o zrušení pracovního poměru a nikoliv dnem doručení oznámení o takovém právním úkonu. Doručení písemného rozhodnutí o zrušení pracovního poměru není podmínkou jeho platnosti.

Právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době, učiněný po uplynutí zkušební doby, je neplatný.

Stejně tak je neplatné určit jako den skončení pracovního poměru, den který následuje po uplynutí zkušební doby anebo zpětné zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Podle § 66 nemůže zaměstnavatel ve zkušební době zrušit pracovní poměr v prvních čtrnácti kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

I toto ustanovení může způsobit problém, protože zrušení pracovního poměru ve zkušební době je subjektivní rozhodnutí, jehož účinky nastávají okamžikem rozhodnutí, které se většinou neshoduje se dnem doručení. Takže nelze vyloučit, že pracovní poměr bude rušen ještě před pracovní neschopností zaměstnancovou.

Novinkou v zákoně je i , že zkušební doba může být sjednána i u pracovních poměrů vzniklých na základě jmenování, což předchozí úprava neumožňovala.

---

<sup>22</sup> Poradce 2007/1, str. 37

## 8. Vznik pracovního poměru

Ustanovení o vzniku pracovního poměru převzal platný zákon ze zákona č.65/1965 Sb.

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce, nově je vloženo, že to může být i den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Pracovní poměr vznikne i tehdy, když zaměstnanec do práce ve sjednaný den nenastoupí.

Zaměstnanec se zavazuje ve sjednaný den nastoupit do práce a zaměstnavatel bere na sebe závazek přidělovat mu od tohoto dne práci dle pracovní smlouvy.

Pokud zaměstnanec ve sjednaný den do práce nenastoupí, lze s ním rozvázat pracovní poměr pouze některým ze způsobů uvedených v zákoníku práce v § 36 odst. 2 ZP.

Tímto důvodem je, že zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupil do , aniž by mu v tom bránila překážka v práci nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce. V tomto případě může zaměstnavatel od smlouvy odstoupit.

Odstoupením od smlouvy se smlouva ruší od počátku (ex tunc). Hledí se na ní jakoby nebyla nikdy uzavřena.

Překážkou v práci je třeba rozumět překážku na straně zaměstnance. Těmito překážkami jsou překážky z důvodu obecného zájmu a důležité osobní překážky v práci.

Z § 23, odst. 1, 2 prováděcího nařízení, které bylo vydáno pro bývalý zákoník práce vyplývá pro zaměstnance povinnost, je-li mu překážka v práci předem známa, včas požádat zaměstnance o poskytnutí pracovního volna. Překážku v práci prokazuje zaměstnanec zaměstnavateli.

Nové prováděcí nařízení k současnému zákoníku ještě není vytvořeno, tak nevím, jak toto a jestli bude upravovat.

Za období jednoho týdne je třeba považovat sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích, počítaných od vzniku překážky ode dne, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.

Ustanovení § 245, odst.4 předchozího ZP uvádělo, že od pracovní smlouvy lze odstoupit, jen pokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Jestliže zaměstnanec do práce nastoupil, a pak došlo k překážkám v práci na jeho straně a nebylo možno od pracovní smlouvy odstoupit.

V novém zákoně toto ustanovení nemáme, ale vyplývá z něj<sup>23</sup>, že pokud zaměstnanec do práce nastoupí, může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem jen některým ze způsobů uvedených v zákoníku práce.

Sjednání dne nástupu do práce představuje podstatnou náležitost pracovní smlouvy, proto by uzavření pracovní smlouvy mělo vždy předcházet dnu nástupu do práce.

Posledním dnem, kdy je nejpozději možné pracovní smlouvu uzavřít, je den nástupu do práce. Listina, která by byla označena jako pracovní smlouva, ale byla mezi účastníky podepsána až po dni nástupu do práce, nebude pracovní smlouvou, ale jen potvrzením o sjednaných pracovních podmínkách, které byly mezi účastníky dohodnuty ústně.

Pracovní poměr může vzniknout jen na základě svobodného projevu vůle.

Tímto problémem se zabýval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 7.5. 2003 ( sp. zn. 21 Cdo 2287/2002). Řešil otázku, když je pracovní poměr založen ústně, zda se jedná o faktický pracovní poměr či řádný pracovní poměr, jemuž chybí písemná pracovní smlouva.

V konkrétním případě byl pracovní poměr uzavřen ústně a až následně byla sepsána písemná smlouva s doložkou o hmotné odpovědnosti. Pro platnost dohody o hmotné odpovědnosti se vyžaduje, aby mezi účastníky byl pracovněprávní vztah.

Faktickým pracovním poměrem se rozumí, že zaměstnanec začal pro zaměstnavatele pracovat, ale pracovní smlouva není sjednána platně.

Pro vznik pracovního poměru je rozhodující objektivní zjištění, zda a kdy nastaly takové skutečnosti, s nimiž právní norma vznik pracovní smlouvy spojuje. Není důležitý subjektivní pocit účastníků.

### **Sjednání pracovního poměru s odloženým nástupem**

Přestože to není v zákoníku práce stanoveno, je vytvořen prostor k tomu, aby účastníci budoucího pracovněprávního poměru mohli smluvně zajistit, že v budoucnu vznikne pracovní poměr. Z povahy takového ujednání je patrné, že představuje zvýšenou míru právní jistoty mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Jedině tak má totiž zaměstnanec zajištěno, že ho nový zaměstnavatel skutečně přijme, například po uplynutí výpovědní doby nebo po ukončení přípravy na povolání.

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru ale nastanou až dnem, kdy vznikl pracovní poměr.

Předešlý zákon předsmluvní vztahy nijak neupravoval, ani s nimi nepočítal.

---

<sup>23</sup> § 36 odst. 2 ZP

V § 244 odst. 1 bývalého ZP bylo uvedeno, že smlouva sjednaná dle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci dohodli na jejím obsahu. Z toho je možné dovodit, že v pracovněprávních přícházely v úvahu jen takové smlouvy, které pracovněprávní předpisy znají.

Otázkou budoucí pracovní smlouvy se zabýval i Nejvyšší soud, který dospěl k názoru, že dohoda o uzavření budoucí pracovní smlouvy dle § 50a OZ je přípustná i za účinnosti zákoníku práce.

Jednostranné prohlášení zaměstnavatele o tom, že fyzickou osobu v budoucnu přijme, však zákoník práce neupravoval. Dle převažujícího názoru bylo třeba na něj nahlížet jako na projev vůle, s nímž právní předpisy žádné důsledky nespojují.

Nový zákoník práce naopak smlouvu o smlouvě budoucí upravuje. Podle § 18 ZP lze takovou smlouvu uzavřít dle § 50a OZ. Tato smlouva však musí obsahovat podstatné náležitosti uvedené v zákoníku práce, jinak by byla neplatná (§ 34 ZP).

§ 50b OZ ale zmiňuje, že ustanovení o smlouvě budoucí se vztahuje i na smlouvy, kterými se účastníci dohodli, že obsah smlouvy bude ještě doplněn, ale přitom dali nepochybně najevo, že smlouva má platit, i kdyby k dohodě o zbytku obsahu smlouvy. Podstatné náležitosti musí bezpodmínečně tato smlouva obsahovat, jinak by byla neplatná. Lze tedy takto doplňovat pouze další náležitosti v pracovní smlouvě.

Smlouvou o budoucí smlouvě je chráněn jednak budoucí zaměstnanec ale i budoucí zaměstnavatel. Nedojde-li do dohodnuté doby k uzavření smlouvy, lze se tohoto nároku do jednoho roku domáhat u soudu. Tím samozřejmě není dotčeno právo požadovat na porušiteli náhradu škody.<sup>24</sup>

Občanský zákoník dále uvádí, že smlouva zaniká změnily-li se okolnosti, za kterých byla smlouva uzavřena natolik, že nelze spravedlivě požadovat její uzavření.

---

<sup>24</sup> § 50a odst. 2 OZ

## 9. Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

### 9.1 Povinnosti zaměstnavatele

Vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy na sebe váže práva, ale i povinnosti, které z takového poměru vyplývají.

K právu zaměstnance se váže povinnost zaměstnavatele a naopak.

Nový zákoník práce navázal na povinnosti zaměstnavatele, které upravoval starý zákon v § 35.

§ 38 ZP, který upravuje povinnosti vyplývající z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za ní mzdu (plat). Zaměstnanec je zase povinen konat práci osobně podle pokynů zaměstnavatele ve stanovené době.

Zaměstnavatel je dále povinen vytvářet pro úspěšné plnění pracovních úkolů vhodné podmínky. Nesmíme zapomenout na povinnost dodržovat ostatní pracovní podmínky v souladu s právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.

Tyto povinnosti jsou obě strany povinny dodržovat ode dne vzniku pracovního poměru, tedy ode dne nástupu do práce stanoveném v pracovní smlouvě.

Zaměstnavatel je také povinen předkládat příslušnému odborovému orgánu s dohodnutých lhůtách zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech. Tato povinnost znamená odborový orgán pouze informovat, neboť odborový orgán nemá žádné právo zasahovat do ustanoveních pracovních smluv.

§ 37 odst. 1 ZP nově upravuje povinnost zaměstnavatele informovat o obsahu pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen písemně informovat zaměstnance o jeho právech a povinnostech do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, jestliže to není upraveno v pracovní smlouvě.

Co musí tato informace obsahovat, je uvedeno v § 37 odst.1 pod písmeny a) až g). Informace týkající se údajů o délce dovolené, výpovědních dobách a týdenní pracovní době a jejím rozvržení mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

Informační povinnost dle § 31 ZP tím není dotčena.



Tyto informační povinnosti vyplývají ze směrnice Rady 91/553/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

Jelikož většina náležitostí uvedených ve směrnici je většinou sjednána již v pracovní smlouvě, považuje se uvedení údajů v pracovní smlouvě za splnění povinnosti informovat zaměstnance.

Povinnost písemně informovat zaměstnance se nevztahuje na pracovní poměry uzavřené na dobu kratší než jeden měsíc.

Zaměstnavatel je také povinen seznámit zaměstnance při nástupu do práce s pracovním řádem a s právními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí zaměstnanec při své práci dodržovat a kromě povinnosti seznámit zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.<sup>25</sup>

Toto ustanovení bylo také převzato z bývalého zákona.

Zaměstnavatel musí zaměstnance takto informovat při skutečném nástupu do práce. To má značný význam z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou na zdraví zaměstnance pracovním úrazem.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s pracovním řádem, byl-li vydán. Pracovní řád jsou povinni vydat pouze zaměstnavatelé uvedení v § 303 odst. 1 ZP. Toto ustanovení se váže hlavně na státní orgány. Jinak je vydání pracovního řádu na vůli zaměstnavatele.

Pracovní řád vydaný dle § 306 ZP má povahu vnitřního předpisu. Rozvádí ustanovení tohoto zákona nebo zvláštních předpisů podle podmínek u zaměstnavatele. Pracovní řád však nesmí zakládat nové povinnosti zaměstnanců.

Vnitřním předpisem, na který odkazuje § 37 odst. 5 ZP je míněn hlavně vnitřní předpis dle § 305 ZP. Jde o předpis, který není právním předpisem.

Vnitřní předpis vydaný zaměstnavatelem je určen výhradně k tomu, aby jím zaměstnavatel upravoval pracovněprávní nároky zaměstnanců. Tyto nároky lze upravovat i v kolektivních smlouvách, působí-li u zaměstnavatele odborová organizace.

Vnitřní předpis však nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům, na rozdíl od pracovního řádu tedy může ukládat obecně nové povinnosti zaměstnanců.

Existuje-li kolektivní smlouva v podniku zaměstnavatele, musí být zaměstnanec seznámen i ní.

---

<sup>25</sup> § 37 odst. 5 ZP

Písemné informace musí zaměstnavatel podat i tehdy, nebyla-li pracovní smlouva písemně sjednána.

Ani tímto výčtem se vzájemný souhrn práv a povinností nevyčerpává.

Novinkou je ustanovení § 300 nového zákoníku práce, které rozšiřuje povinnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech.

Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také normou spotřeby práce.

Množství požadované práce a pracovní tempo určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, po projednání s odborovými orgány.

Tato novinka je s dílčími zpřesněními převzata ze zákona č. 1/1992. o mzdě.

Zaměstnavatel je nově také povinen informovat zaměstnance o otázkách uvedených v § 279 ZP. Povinnosti informovat o ekonomickém vývoji a činnosti zaměstnavatele se ale vztahuje pouze na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají alespoň deset zaměstnanců.

## 9.2 Povinnosti zaměstnance

Zásadní povinností zaměstnance, která vyplývá z pracovního poměru je povinnost stanovená v § 38 odst.1, pís.b) ZP, zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práci osobně podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době stanovené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Další a konkrétnější právní povinnosti zaměstnance jsou uvedeny v § 301 až 303 ZP.

Tyto povinnosti, ať zaměstnanců či vedoucích zaměstnanců, zůstávají nezměněny v novém zákoně, ale na rozdíl od předešlé úpravy se však jedná o povinnosti, které představují taxativní nikoli demonstrativní výčet.

Mezi základní povinnosti zaměstnanců patří pracovat svědomitě a řádně dle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci. Také musí zaměstnanec plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly. Dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané a dodržovat ostatní předpisy, pokud s nimi byli řádně seznámeni. Zaměstnanec musí 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.

Zákon takto taxativně vypočítává obecné povinnosti všech zaměstnanců. Neplnění těchto povinností znamená ve svých důsledcích porušení pracovní kázně.

Samozřejmě ani tímto výčtem se vzájemný souhrn práv a povinností nevyčerpává.

Principem zákoníku práce je tzv. minimax, to znamená minimální práva a maximální povinnosti, jak zaměstnavatele, tak zaměstnance.

V § 303 ZP jsou kromě obecných povinností všech zaměstnanců uvedeny další povinnosti. Okruh těchto povinností vychází ze zvláštního postavení státních či jiných orgánů, které by mělo spočívat v zajištění jejich nestrannosti a neovlivnitelnosti při výkonu státní či jiné veřejné služby.

Například se takoví zaměstnanci musí zdržet jednání, které by vedlo ke střetu zájmů, nebo mohou vykonávat podnikatelskou činnost jen se souhlasem zaměstnavatele.

Speciální povinnosti jsou stanoveny pro vedoucí zaměstnance v § 302 ZP. Vedoucím zaměstnancem se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat,

řídít a kontrolovat jejich práci a dávat k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím je rovněž vedoucí organizační složky státu.<sup>26</sup> Mezi jejich povinnosti patří například řízení a kontrola práce, vytváření příznivých pracovních podmínek a další.

Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, ale jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Tento souhlas může zaměstnavatel kdykoli písemně odvolat. Nedodržení uvedených důvodů lze považovat z hlediska pracovních předpisů za jejich porušení, ale nezpůsobuje to neplatnost odvolání.

Zaměstnanec je po odvolání souhlasu bezodkladně povinen výdělečnou činnost ukončit. Listina základních práv a svobod v článku 26 odst. 2 stanoví, že zákon může stanovit podmínky o omezení pro výkon určitých povolání nebo činností, takže ustanovení zákoníku práce je s LZPS v souladu.

Omezení podle § 304 odst. 1 ZP se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

---

<sup>26</sup> § 11 odst. 4 ZP

## 10. Změna pracovní smlouvy

Pracovní podmínky sjednané v pracovní smlouvě jsou pro zaměstnance i zaměstnavatele závazné po celou dobu trvání pracovního poměru. Zásadně by mělo platit, co si sjednají účastníci v pracovní smlouvě je stabilní.

Někdy to není možné, zejména vyskytnou-li se subjektivní nebo objektivní okolnosti.

Nová úprava fakticky vychází z předešlé právní úpravy.

Ke změnám v pracovní smlouvě může dojít jak na návrh zaměstnavatele, tak zaměstnance dle § 40 ZP. Dohoda ale nesmí být v rozporu s kogentní právní úpravou.

Sjednaný obsah pracovní smlouvy lze měnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na jeho změně.

Pracovněprávní vztahy jsou především vztahy soukromého práva a vycházejí ze smluvního principu. Proto lze změnu obsahu pracovní smlouvy provádět jen dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ale dochází-li v rámci pracovní smlouvy k převedení na jinou práci, může to zaměstnavatel provést i bez souhlasu zaměstnance, vyžadují-li to jeho provozní potřeby.

Změna se může dotýkat druhu práce, místa výkonu práce, mzdového zařazení, délky pracovní doby a mnohých dalších.

Ke změně obsahu pracovní smlouvy dochází v praxi právním úkonem. Může však také nastat na základě právní události.

Změna obsahu pracovního poměru musí být provedena písemně, je-li ale provedena ústně nebo konkludentním způsobem, takže je souhlas jednoznačně vyjádřen, dochází k porušení pracovněprávních předpisů, ale nezakládá neplatnost tohoto právního úkonu.

Konat práci jiného druhu nebo v jiném místě, než jsou sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen vykonávat jen výjimečně v případech uvedených v zákoníku práce.

Ustanovení § 40 ZP vychází z požadavků uvedených v Listině základních práv a svobod, konkrétně z článků 9 a 26.<sup>27</sup>

Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle pracovní smlouvy, nedohodne-li s ním na změně

<sup>27</sup> čl. 9 odst. 1 LZPS- nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám

čl. 26 odst. 1 LZPS- každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost

pracovní smlouvy.

„ Toto i další ustanovení § 45 až 47 ZP upravují společná ustanovení o změnách pracovního poměru a zpětném návratu do práce. Jde o více méně metodické pokyny, které se jeví z hlediska legislativní čistoty jako zbytečné, neboť jde v převážné většině o samozřejmosti.“<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> J.Jakubka- Poradce 2007/1, str. 46

## 10.1 Převedení na jinou práci

Převedení na jinou v novém zákoně vychází ze staré úpravy, na různé odchylky upozorním níže.

Druh práce je nutnou náležitostí pracovní smlouvy, na které se musí zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout při vzniku pracovního poměru.

Přesto se však druh vykonávané práce může v průběhu trvání pracovního poměru změnit na jiný.

Přidělovat práci sjednaného druhu je zaměstnavatelovým právem a současně i jeho povinností.

Mohou nastat situace, že zaměstnavatel přidělí zaměstnanci práci, která do sjednaného druhu práce v rámci pracovní smlouvy nepatří. Pak se nejedná o realizaci jeho dispozičního práva se zaměstnancem, ale jedná se o jednostranný právní úkon, kterým se mění obsah pracovněprávního poměru.

Takový projev vůle zaměstnavatele se nazývá převedení na jinou práci.

Povinnost zaměstnance konat práci dle pracovní smlouvy se mění na povinnost konat práci druhem určenou v převedení.

„Ustanovení § 41 ZP stanoví výjimky, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci a výjimky, kdy zaměstnanec může převést na jinou práci na základě jednostranného uvážení a rozhodnutí ( bez dohody se zaměstnancem).“<sup>29</sup>

Problematikou převedení na jinou práci se již dříve zabýval i Nejvyšší soud ( RC 27/60 stanovisko Prz 4/60 ). Náš právní řád sice nepoužíval termín převedení ani přeložení, ale přeřazení zaměstnance. Zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci konat práce sjednané v pracovní smlouvě a nejsou-li sjednány pouze práce přiměřené.

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě RC 37/60 9 Co 125/59 říká, že přeřazením v práci není přidělení zaměstnance na přechodnou dobu v jiné obci, vyplývá-li z povahy prací určených pracovní smlouvou, že se místo pracoviště bude měnit.

To platí hlavně u prací ve stavebnictví, kde se místo výkonu práce mění v závislosti na umístění zakázky.

Pokud by zaměstnanec dostával práci, která je v rozporu s obsahem pracovní smlouvy, může její výkon odmítnout, nejde-li o případy, kdy lze zaměstnanec převést i bez jeho souhlasu.

<sup>29</sup> J. Jakubka- Poradce 2007/1, str. 42

Vzhledem k jednostrannosti tohoto právního jednání je zřejmé, že tento institut představuje stý zásah do smluvní zásady. Proto zákon striktně uvádí za jakých podmínek je možné převedení využít. Jedná se vždy o právní úkon kauzální ( může být učiněn jen z důvodu, který je uveden taxativním výčtem v zákoně ). Tento důvod musí být v takovém úkonu obsažen a je soudně přezkoumatelný a navíc se zaměstnanec může domáhat náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud mu zaměstnavatel nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy a jinou práci zaměstnanec nevykonával.

Převedení na jinou práci podle § 41 ZP se dělí na dvě skupiny : obligatorní a fakultativní.

Obligatorní převedení představuje § 41 odst. 1 ZP. Jedná se o jednostranný právní úkon, kterým je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci.

Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci, nastala-li situace podle § 41 odst. 1, písm. a) až g) ZP ( např. při dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti, nemoci z povolání, atd.).

Převedení na jinou práci podle odst. 1 se tedy vztahuje na vážný zdravotní stav zaměstnance, ochranu těhotných žen a matek dítěte mladšího devíti měsíců, kojících žen, na konkrétní výkon soudního či správního pravomocného rozhodnutí a ochranu zaměstnanců před nežádoucími účinky noční práce.

V případech, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci, mu nesmí dále přidělovat dosavadní práci, ani kdyby s tím zaměstnanec souhlasil.

Ustanovení § 41 odst. 2 ZP naproti tomu dává zaměstnavateli možnost převést zaměstnance na jinou práci.

Toto fakultativní převedení na jiný druh práce je rovněž jednostranný právní úkon, ovšem záleží pouze na vůli zaměstnavatele, zda tento krok učiní.

Důvody jsou tři a jsou uvedeny v § 41 odst. 2 ZP ( dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 odst. 1 písm. f) a g), bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení a pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle na dobu třiceti pracovních dnů v kalendářním roce).

Zaměstnavatel má zabezpečit převedení na jinou práci v rámci pracovní smlouvy, jestliže to však není možné, může zaměstnavatel převést zaměstnance i na práci jiného druhu než byl sjednán v pracovní smlouvě i proti vůli zaměstnance.

Zákon rozlišuje případy, zda zaměstnanec se svým převedením souhlasí či nikoliv.



Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci než je sjednána, je-li to třeba k odvrácení mimořádné události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků a to na nezbytně nutnou dobu.

Novinkou oproti předchozí úpravě je to, že když nemůže zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, pouze v případě, že s tím zaměstnanec souhlasí. Stará úprava totiž souhlas zaměstnance nepožadovala.

Při převedení zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

Povinností zaměstnavatele je předem projednat se zaměstnancem důvod jeho převedení a dobu, po kterou bude převedení trvat.

Dochází-li převedením zaměstnance ke změně pracovní smlouvy, v případě, že je smlouva uzavřena písemně, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemné potvrzení o důvodu převedení v době jejího trvání. To neplatí v případech převedení pro dočasné pozbytí předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce, u odvrácení mimořádné události nebo jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků.

Převedl-li zaměstnavatel zaměstnance výjimečně na jinou práci než je určena v pracovní smlouvě a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může zaměstnavatel převést jen po projednání tohoto opatření s příslušným odborovým orgánem. Projednání není třeba, nepřesáhla-li celková doba převedení dvacet jedna pracovních dnů v kalendářním roce. Nedostatek projednání s příslušným odborovým orgánem nečiní převedení na jinou práci neplatným.

Neuposlechnutí příkazu zaměstnavatele, který byl vydán v souladu s § 41 ZP konat jinou práci, než která byla sjednána v pracovní smlouvě není ničím jiným než porušením povinnosti plynoucí z pracovněprávních předpisů.

Úpravy přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů byl do nové právní úpravy převzat z § 249 až 251d předchozího ZP, která byla do právního řádu uvedena novelou č.155/2000 Sb. a č.200/2000 Sb. a je harmonizována s právem ES, a to se směrnicí 2001/23/EHS, o sblíživání pracovněprávních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, provozoven nebo částí provozoven.

K trvalé změně místa výkonu práce může dojít tedy i při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ( § 338 a násl. nového ZP ).

Podmínkou přechodu je skutečnost, fyzická nebo právnická osoba je způsobilá pokračovat v plnění úkolů nebo činnosti dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

Na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí zejména pracovněprávní poměry. Nový zaměstnavatel musí také převzaté zaměstnance zaměstnávat dle sjednaného druhu práce.

Při přechodu zaměstnance od dosavadního zaměstnavatele k přejímajícímu jde o nepřetržitý pracovněprávní vztah.

Zaměstnanci jsou povinni přejít na nové pracoviště, jestliže toto pracoviště odpovídá pracovní smlouvě, neboť se změna uskutečňuje v rámci pracovní smlouvy.

## 10.2 Pracovní cesta

Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu. Na pracovní cestu je možné vyslat zaměstnance jen s jeho souhlasem.

Zaměstnavatel je před začátkem pracovní cesty povinen určit tyto podmínky:

- a) určit místo nástupu a skončení pracovní cesty
- b) určit místo výkonu práce
- c) určit dobu trvání pracovní cesty
- d) určit způsob dopravy na pracovní cestu.

Úprava pracovní cesty v § 42 ZP se oproti předchozí liší v tom, že už není podmínkou, aby dohoda o případné pracovní cestě byla obsažena v pracovní smlouvě. Souhlas zaměstnance může být upraven v pracovní smlouvě nebo může být dán zaměstnancem pouze ke konkrétní pracovní cestě, stát se tak může i konkludentně před nastoupením pracovní cesty.

Na rozdíl od přeložení není zaměstnavatel omezen pouze na svá pracoviště a útvary, ale místo určení pracovní cesty může být zcela mimo takové pracoviště.

Dispoziční pravomoc vedoucích zaměstnanců se nemění, tedy nadřízenými zůstávají i po dobu pracovní cesty.

Zaměstnanec tak vykonává na pracovní cestě práci dle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele nemohou vůči zaměstnanci činit jménem vysílajícího zaměstnavatele právní úkony.

Pokud by mělo dojít v této oblasti k nějaké změně, bylo by nutné písemné pověření zaměstnance s vymezením povinností.

Pověřen vedením vyslaného zaměstnance může být i vedoucí zaměstnanec jiného zaměstnavatele, pokud s tímto byl vyslaný zaměstnanec seznámen.

Takové převedení pravomoci neznamená v žádném případě změnu subjektu na straně zaměstnavatele. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele, nejsou-li pověřeni, nemohou vůči vyslanému zaměstnanci činit žádné právní úkony.

Právo zaměstnavatele vyslat zaměstnance na pracovní cestu je omezeno vůči konkrétním skupinám zaměstnanců. Tyto osoby mohou být vyslány na pracovní cestu jen se svým souhlasem.

Podle § 240 jsou to těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně/zaměstnanci pečující o děti do osmi let věku smějí být vysíláni na pracovní cestu jen se svým souhlasem. Totéž platí i pro osamělou zaměstnankyni/zaměstnanec pečující o dítě do patnácti let věku nebo pro

zaměstnance, který převážně, sám a soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu.

I pracovní cesta je časově omezená změna pracovního poměru. Trvá pouze po dobu nezbytné potřeby. Uspokojením takové potřeby odpadá zákonný důvod a pracovní cesta končí.

### 10.3 Přeložení

Přeložení zaměstnance bylo přejato z předešlého zákona beze změny.

Přeložení je ale v platném zákoně na rozdíl od předchozího upraveno v samostatném paragrafu 43 ZP, což je úprava pouze kosmetická.

Přeložení do jiného místa výkonu práce znamená, že zaměstnanec je povinen vykonávat svou práci v jiném místě, než které se zaměstnavatelem sjednal v pracovní smlouvě.

Je to jednostranný právní úkon ze strany zaměstnavatele. V důsledku přeložení se mění obsah pracovního poměru tak, že zaměstnanec nadále vykonává práci u jiné organizační jednotky zaměstnavatele než dosud.

Zákoník práce podmiňuje přeložení zaměstnance tím, že se vždy musí jednat o přeložení v rámci zaměstnavatele. Přeložení k jinému zaměstnavateli tedy nepřichází v úvahu.

Určitou výjimku tvoří ustanovení § 13 odst. 1, písm. h) ZP, podle kterého může zaměstnavatel dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě formou agenturní práce ( § 2 odst. 5 ZP) a v případech, kdy přidělení je spojeno s prohlubováním nebo zvyšováním kvalifikace u jiného zaměstnavatele ( § 230 odst. 5 a § 231 odst. 3 ZP).

Dočasné přidělení zaměstnance při prohlubování nebo zvyšování kvalifikace je tedy možné jen se souhlasem všech zúčastněných stran. Pracovní poměr k dosavadnímu zaměstnavateli samozřejmě zůstává zachován. Z toho plyne, že mezi přiděleným zaměstnancem a právnickou nebo fyzickou osobou, kam byl zaměstnanec přidělen nový pracovní poměr nevzniká.

Zákon řeší i situaci, kdy sám zaměstnanec o přeložení požádá v § 45 ZP.

Jak již bylo zmíněno výše, není toto ustanovení potřebné,“ neboť by bylo možno prostě odkázat na § 40 ZP, podle něhož je změna místa výkonu práce možná jen na základě dohody o změně obsahu pracovního poměru.“<sup>30</sup>

Přeložit zaměstnance do jiného místa než je sjednán v pracovní smlouvě, lze jen s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to vyžaduje jeho provozní potřeba.

Organizační začlenění zaměstnance bude odpovídat nové situaci. Právní úkony přeloženému zaměstnanci ukládá, řídí ho a kontroluje vedoucí zaměstnanec příslušné organizační jednotky, na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.

Podmínkou přeložení je souhlas zaměstnance.

<sup>30</sup> J.Jakubka- Poradce 2007/1, str. 45

Pro některé specifické zaměstnance platí v souvislosti s přeložením do jiného místa výkonu práce určitá omezení. Na tuto problematiku se vztahují zvláštní pracovní podmínky těhotných žen a matek. Zaměstnankyně uvedené v § 240 odst. 1 ZP mohou být přeloženy jen na základě vlastní žádosti. Zda musí žádost písemná či stačí jen ústní zákon nestanoví.

Ódpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo přeložen do jiného místa nebo uplynula-li doba , na kterou byla změna sjednána, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance zpět na původní pracoviště, pokud se nedohodnou jinak.

Není-li takové zařazení možné z vážných provozních důvodů, musí být zaměstnanec převeden na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, a to pokud možno na témž pracovišti, kde pracoval dříve.

## Závěr

Pracovní smlouva je nejtypičtější právní akt, který zakládá pracovní poměr. Jak již bylo mnohokrát zmíněno, jedná se dvoustranný právní úkon, který spočívá v souhlasném projevu vůle fyzické osoby a zaměstnavatele.

Smluvní svoboda účastníků je sice omezena kogentními ustanoveními zákoníku práce, ale v rámci principu svobodné volby zaměstnání dle Listiny základních práv a svobod si zaměstnanec a zaměstnavatel mohou dohodnout jakékoli podmínky, které nejsou v rozporu se zákoníkem práce ani s jiným právním předpisem.

Od 1.1.2007 platí a je účinný nový zákoník práce.

Nyní, několik málo týdnů po této události se zákon dostává do konfrontace se předešlou úpravou, která již obsahovala mnohá nevyhovující a zastaralá ustanovení a nevhodně stála na principu – co, není dovoleno, je zakázáno.

Nový zákon, jak již bylo uvedeno výše, se opírá o zásadu - co není zakázáno, je dovoleno, takže konečně odpovídá potřebám dnešní moderní společnosti.

Samotná úprava pracovní smlouvy i jiných právních úkonů je nově odkázána na vybraná ustanovení Občanského zákona, což lze jen uvítat, neboť takto může být více rozvíjena smluvní volnost účastníků za podmínek, které neodporují zákoníku práce ani jiným právním předpisům.

Nový zákon se zaměřuje hlavně na ochranu zaměstnance a ukládá zaměstnavateli další povinnosti před uzavřením pracovního poměru v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy byl ve své podstatě přejat z předchozího zákona, stejně jako náležitosti pracovní smlouvy.

Nešťastným se ale jeví ustanovení o zkušební době, které bylo pozměněno, i když předchozí jeho úprava byla vyhovující a srozumitelná.

Celkově zákoník práce ~~budí dojem, že je zcela rozdílný od zákona předchozího~~, ale někdy změny spočívají pouze v jiném slovosledu a nebo došlo k úpravám na úkor srozumitelnosti ustanovení (př. již zmíněná zkušební doba).

Proto bude v budoucnu důležité využít v novém zákoně to, co se osvědčilo podle původního zákoníku práce a postupně se vypořádávat s novými ustanoveními, buď následnými novelizacemi nebo odborným výkladem.

Zákonodárcům je i vytýkána přílišná uspěchanost, se kterou byl zákon přijat. To má za následek některé chyby a nedostatky, které zákon obsahuje a které již v současnosti jsou předmětem mnoha nedorozumění a střetů v jeho výkladu. Nejasný a nejednoznačný výklad některých ustanovení tak bude časem třeba upravit tak, aby zákoník práce byl skutečně předpisem, který zřetelně vymezuje práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů ve všech oblastech.

Doufám, že tato snaha dosáhne rychle očekávaného výsledku.

Ideální zákoník práce by měl být jasně a jednoduše úpraven, aby byl pochopitelný pro všechny a měla by v něm být minimalizována možnost obcházení zákona



## Seznam použité literatury

1. BĚLINA, Miroslav a kolektiv – **Pracovní právo**. Praha, C.H.Beck, 2005
2. GALVAS, Milan – **Pracovní právo**. Praha, 2. vydání, 2004
3. JAKUBKA Jaroslav, MICHAL Pavel, ŠPUNDOVÁ Eva, TOMANDLOVÁ Ludmila – **Zákoník práce a související předpisy s komentářem**. 5. aktualizované vydání, Anag, 2005
4. JAKUBKA Jaroslav, JOUZA Ladislav – **Zákoník práce s komentářem**. Poradce 2006/1
5. KOCOUREK Jiří – **Zákoník práce ve znění k 1.5.2004: komentář, obsáhlá judikatura**, 5. doplněné vydání, Praha, Eurounion, 2004
6. GALVAS, Milan – **Pracovní právo v otázkách a odpovědích**. Linde
7. KOTTNAUER, Antonín, HOCHMAN Josef – **Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu**. 5. vydání
8. ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ, Jaroslav – **Nad pracovníprávními vztahy**. 1. vydání, Orac, 1997
9. DOLEŽÍLEK – **Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních – I. Vznik a změna pracovního poměru**, 2003
10. JAKUBKA, Jaroslav – **Poradce 2007/1, zákoník práce- komentář**. Poradce s.r.o., 2006
11. časopis **Práce a právo** – MPSV.cz
12. časopis **Právo a zaměstnání** – 9/2005, 12/2005
13. časopis **Práce a mzda** – 3,4,5/2004, 6/2005,10/2005, 3/2006
14. časopis **Právník.cz**
15. časopis **Právní rozhledy**
16. časopis **Právní rádce**

## Obsah

1. Úvod .....	4
2. Historie pracovní smlouvy .....	5
3. Principy zákoníku práce, pracovní smlouvy .....	10
4. Obecně o smlouvách v zákoníku práce .....	14
5. Pracovní smlouva .....	16
6. Povinnosti zaměstnavatele před uzavřením pracovního poměru .....	18
Vstupní lékařská prohlídka .....	19
7. Náležitosti pracovní smlouvy .....	21
7.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy .....	21
Druh práce .....	22
Místo výkonu práce .....	24
Den nástupu do práce .....	26
7.2 Další náležitosti pracovní smlouvy .....	28
7.3 Písemnost pracovní smlouvy .....	30
Při nedodržení povinnosti se pracovní smlouva nestává neplatnou .....	31
7.4 Konkurenční doložka .....	33
7.5 Doba trvání pracovního poměru .....	38
7.6 Zkušební doba .....	42
8. Vznik pracovního poměru .....	45
9. Povinnosti vyplývající z pracovního poměru .....	48
9.1 Povinnosti zaměstnavatele .....	48
9.2 Povinnosti zaměstnance .....	51
10. Změna pracovní smlouvy .....	53
10.1 Převedení na jinou práci .....	55
10.2 Pracovní cesta .....	59
10.3 Přeložení .....	61
Závěr .....	62
Seznam použité literatury .....	65
Obsah .....	66
PŘÍLOHA .....	67

## PŘÍLOHA

### PRACOVNÍ SMLOUVA

**FIRMA:** ....., s.r.o., IČO: .....  
se sídlem .....,  
zastoupená jednatelem .....

**a**

zaměstnanec : paní ....., nar. ....  
OP č. .... , r.č. ....  
trvalé bydliště: ....., .....

uzavírají tuto

#### PRACOVNÍ SMLOUVU:

- 1. Zaměstnanec** nastoupil do práce dne: 1.2.2007  
jako (druh práce, funkce): prodavačka  
místo výkonu práce: občerstvení na autobusové zastávce ulice.....čp.....  
.....
- 2. Druh pracovního poměru:**  
Pracovní poměr se sjednává na dobu určitou na dobu dvou let od nástupu do práce  
se zkušební dobou 3 měsíce.
- 3. Poučení zaměstnance:**  
Před uzavřením pracovní smlouvy firma seznámila zaměstnance s právy a povinnostmi,  
které pro něho z pracovní smlouvy vyplývají, s pracovními a mzdovými podmínkami, za  
nichž má práci konat. Při nástupu do práce byl zaměstnanec řádně seznámen s pracovními  
povinnostmi, s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s  
protipožárními předpisy, jež musí při své práci dodržovat.
- 4. Povinnosti zaměstnance:**  
Zaměstnanec je povinen podle pokynů firmy konat osobně, svědomitě a řádně práce  
přidělené podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době, řídit se pokyny svých  
vedoucích a příslušnými předpisy, dodržovat pracovní kázeň, zachovávat na veřejnosti  
mlčenlivost o firemních záležitostech a chránit utajované skutečnosti firmy.
- 5. Dovolená:**

- základní dovolená na zotavenou činí dle ust. § 213 zákoníku práce (dále jen ZP) čtyři týdny
- dodatková dovolená (§ 215 ZP) zaměstnanci nepřísluší

## 6. Druhy výpovědí:

- firma je oprávněna ukončit pracovní poměr se zaměstnancem pouze z důvodů v ZP uvedených, a to dle ust. § 48 a násl. ZP. Jedná se o následující možnosti:
  - a) dohodou
  - b) výpovědí dle ust. § 52 ZP
  - c) okamžitým zrušením dle ust. § 55 ZP
  - d) zrušením ve zkušební době dle ust. § 66 ZP
- výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i firmu a je dvouměsíční
- výpovědní doba začíná běžet prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně a končí posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

## 7. Mzda a pracovní doba:

- od 1.2.2007 je vyplácena zaměstnanci mzda takto:
- základní měsíční mzda činí při úvazku 40 hod týdně:..... 9.800,-Kč
- tato mzda bude zaměstnanci vyplácena ve stanovených výplatních termínech po odečtení příslušných zákonných srážek, tj. 12. dne každého následujícího měsíce, a to na pracovišti v Kardašově Řečici osobně.
- ve smyslu ust. § 83 ZP je u zaměstnance rozvržena pracovní doba takto:

	ranní směna		odpolední směna	
po	5,30 – 9,30	10,00 – 13,00	8,00- 10,30	11,00 – 17,00
út	5,30 - 9,30	10,00 – 12,00	-----	12,00 – 17,00
st	5,30 – 9,30	10,00 – 12,00	-----	12,00 – 17,00
čt	5,30 – 10,30	11,00 – 17,00	-----	-----
pá	5,30 – 9,30	10,00 – 12,00	-----	12,00 – 17,00
so	-----	-----	7,00 - 10,30	11,00 – 15,30
ne	9,00 – 13,00	-----	8,00 – 11,00	11,30 – 17,00

pracovní den začíná v 5,30 hod a končí nejpozději v 17,00 hod, tudíž jsou dodržena ust. § 78 a násl. ZP, a to včetně přestávek po 6 odpracovaných hodinách, ranní a odpolední směny se střídají po jednom týdnu

## 8. Změny smlouvy:

Sjednaný obsah této pracovní smlouvy lze měnit, dohodnou-li se firma a zaměstnanec na jeho změně. Změna musí být provedena písemně.

9. Ostatní práva a povinnosti smluvních stran vyplývající z této pracovní smlouvy se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími předpisy upravujícími pracovní vztahy.

V ..... dne: 31.1.2007

.....  
podpis zaměstnance

.....  
razítko firmy a podpis