

**UNIVERZITA KARLOVA
PRÁVNICKÁ FAKULTA**

KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A
PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Viktor Vasil

PRACOVNÁ ZMLUVA

Vedúci diplomovej práce

JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

2011

Prehlasujem, že som túto diplomovú prácu spracoval samostatne pod vedením JUDr. Jana Pichrta, Ph.D. a všetka použitá literatúra a ďalšie pramene sú uvedené v zozname literatúry a boli riadne citované a že táto práca nebola využitá k získaniu iného alebo rovnakého titulu.

V Prahe dňa 10.6.2011

.....
Viktor Vasil

Ďakujem pánovi JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D. za vedenie a pomoc pri príprave tejto diplomovej práce a za nápady, ktoré mi uľahčili spracovanie zvolenej témy.

OBSAH

Úvod.....	6
1. Právne skutočnosti a právne úkony	8
1.1 Právne skutočnosti.....	8
1.2 Právne úkony	10
1.2.1 Pracovnoprávne úkony	11
1.2.1.1 Náležitosti subjektu	11
1.2.1.2 Náležitosti vôle	12
1.2.1.3 Náležitosti predmetu	12
1.2.1.4 Neplatnosť právnych úkonov	13
2. Pracovný pomer	14
2.1 Postup pred vznikom pracovného pomeru	15
2.2 Vznik pracovného pomeru	17
2.3 Skončenie pracovného pomeru	18
3. Pracovná zmluva.....	19
3.1 Stručná história pracovnej zmluvy	19
3.1.1 Obdobie do roku 1918	19
3.1.2 Obdobie po roku 1918	21
3.2 Obecne k pojmu zmluva.....	23
3.3 Pracovná zmluva	26
3.3.1 K niektorým otázkam možnosti uzatvorenia pracovnej zmluvy	27
3.3.2 Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy	28
3.3.2.1 Druh práce	28
3.3.2.2 Miesto výkonu práce	29
3.3.2.3 Deň nástupu do práce	30
3.3.2.4 Forma pracovnej zmluvy	32
3.3.3 Ďalšie ujednanie v pracovnej zmluve.....	32
3.3.3.1 Doba trvania pracovného pomeru.....	32
3.3.3.2 Skúšobná doba.....	35
3.3.3.3 Ujednanie o pracovnej dobe	36
3.3.3.4 Konkurenčná doložka	41
3.3.3.5 Ujednanie o odmene	43

3.3.3.6	Ujednanie o vyslaní na pracovnú cestu	47
3.3.4	Zmeny pracovnej zmluvy	48
3.3.4.1	Zmena subjektu	49
3.3.4.2	Zmena obsahu	49
3.4	Agentúrne zamestnávanie.....	51
3.5	Švarcsystém.....	53
4.	Vplyv práva Európskych spoločenstiev na české pracovné právo.....	55
4.1	Primárne právo ES.....	56
4.2	Sekundárne právo ES	57
	Záver.....	59
	Resume	62
	Zoznam literatúry.....	64

Úvod

Ako tému svojej diplomovej práce som si vybral tému pracovná zmluva. Je to inštrument, s ktorým príde do styku počas svojho života snáď každý dospelý človek.

Prostredníctvom pracovnej zmluvy sa dostávame do pracovnoprávných vzťahov a zapojujeme sa do pracovného procesu. Pracovná zmluva je najčastejším dôvodom vzniku pracovného pomeru. Je založená na vzájomnom a súhlasnom prejave vôle dvoch strán a predstavuje ideálny spôsob, akým si zamestnávateľ a zamestnanec môžu navzájom stanoviť podmienky, za ktorých bude ich vzájomný pracovný vzťah fungovať. Pre zamestnanca predstavuje možnosť naplnenia jeho vlastných predstáv o práci, ktorú bude vykonávať a pre zamestnávateľa je to zase nástroj, ktorým si utvára pracovné prostredie a pracovný kolektív.

Cieľom mojej diplomovej práce bude popísať inštitút pracovnej zmluvy a spracovať túto tému z pohľadu platnej právnej úpravy.

Z hľadiska systematického usporiadania celej práce som ju mimo úvodu rozdelil do štyroch kapitol s tým, že hlavnú a najrozsiahlejšiu časť práce venujem samotnej pracovnej zmluve.

Prvá kapitola je venovaná obecným základom, z ktorých vychádza ako občianske, tak pracovné právo ako samostatné právne odvetvie. Dotýkam sa tu v stručnosti otázok právnych skutočností a právnych úkonov ako najčastejších právnych skutočností, ktoré spôsobujú právne následky. Toto úvodné priblíženie danej problematiky je dôležité z toho dôvodu, že práve pracovná zmluva je najčastejším právnym úkonom, ktorým účastníci pracovnoprávných vzťahov vstupujú do pracovného pomeru. Bez spomenutia pojmov ako právna skutočnosť či právny úkon by som nemohol pristúpiť k vymedzeniu pracovnej zmluvy, ktorá je dvojstranným právnym úkonom a spôsobuje právne následky.

V druhej kapitole mojej práce riešim otázku pracovného pomeru ako pracovnoprávneho vzťahu, ktorý najčastejšie vzniká práve pracovnou zmluvou a v ktorom zamestnanec požíva zo zákona najvyššiu mieru ochrany tohoto právneho vzťahu. Na tomto mieste spomínam tiež menovanie, ako druhý, aj keď

výnimočný spôsob vzniku pracovného pomeru. Venujem sa v nej v krátkosti aj obdobiu pred vznikom pracovného pomeru a ukončeniu pracovného pomeru.

Hlavná časť mojej práce je venovaná pracovnej zmluve. Táto kapitola je z dôvodu prehľadnosti rozdelená do viacerých častí. V jej úvodnej časti popisujem históriu pracovnej zmluvy na našom území, resp. zmlúv, ktoré obsahovali prvky dnešnej pracovnej zmluvy. Ďalej rozoberám obecný pojem zmluva, ako dvojstranného právneho úkonu, ktorým si strany dohodnú vzájomné práva a povinnosti. Potom už nasleduje hlavná časť mojej diplomovej práce, kde charakterizujem pracovnú zmluvu a uvádzam jej podstatné náležitosti, ako aj ďalšie možné ujednania, ktoré si strany môžu v pracovnej zmluve upraviť a do nej zakomponovať.

V jednotlivých podkapitolách tak hovorím o druhu, mieste výkonu práce a dni nástupu do práce ako podstatných náležitostiach pracovnej zmluvy a v rámci tzv. vedľajších (dobrovoľných) ujednaní uvádzam napr. skúšobnú dobu, či ujednania o odmenách za prácu.

Na záver hlavnej kapitoly som sa rozhodol spomenúť úpravu agentúrneho zamestnávania, ktoré začína byť aj v ČR čím ďalej tým viac rozšírené. Aspoň v stručnosti sa venujem tzv. Švarcsystému, ktorý je v spoločnosti nežiadúcim javom a ktorý legálne nie je závislým pracovným pomerom založeným pracovnou zmluvou, ale má fakticky jeho znaky.

Predposledná kapitola venuje priestor vplyvu práva Európskych spoločenstiev na pracovné právo ČR. Spomenul som v nej najvýznamnejšie smernice Rady EHS.

V závere sa snažím o zosumarizovanie celej diplomovej práce a všetkých kapitol, ktoré sa pracovnej zmluve venujú.

1. Právne skutočnosti a právne úkony

1.1 Právne skutočnosti

Predtým, než sa budem venovať samotnej pracovnej zmluve ako dvojstrannému právnemu úkonu, bude dobré, ak aspoň v stručnosti uvediem čo to vlastne právny úkon a právna skutočnosť je.

Práva a povinnosti osôb vždy vznikajú, menia sa a zanikajú z nejakého dôvodu.

Tento dôvod môže byť ekonomický alebo právny. Ekonomický dôvod sa nazýva kauza. Kauza vedie k vzniku nejakého práva, jeho zmene, či jeho zániku. Dôvod právny sa nazýva tiež právnym titulom. O právnom titule by sme mohli povedať, že je dostatočným dôvodom pre vznik, zmenu alebo zánik nejakého práva. Právny titul spôsobuje vznik nejakého práva, jeho zmenu alebo zánik ako jeho právny následok. Práva môžu vznikať v práve priamo zo zákona. V takýchto prípadoch zákon sám vytvára právo bez toho, aby na jeho vznik viazal ďalšiu podmienku. Tieto prípady sú ale pomerne výnimočné. Častejšími prípadmi bude vznik práva s podmienkami. Zákon bude určité následky predvídať, ale k vzniku bude vyžadovať splnenie nejakej ďalšej podmienky (napr. konštitutívne rozhodnutie súdu či iného správneho orgánu, správanie a konanie subjektu práva, či skutočnosť, ktorá je na vôli subjektu práva nezávislá).¹

Tieto ďalšie podmienky nazývame právne skutočnosti. Právne skutočnosti sú skutočnosti, ktoré na základe zákona spôsobujú právne následky. Právne skutočnosti sa delia na dve skupiny. Do prvej skupiny patria právne skutočnosti závislé na ľudskej vôli. Sú to subjektívne skutočnosti a radíme sem ako právne úkony (v pracovnom práve napr. pracovná zmluva), tak konštitutívne rozhodnutia štátnych orgánov. Právne úkony sú prejavy vôle smerujúce k vzniku, zmene či zániku práv a povinností, alebo k spôsobeniu iných právnych následkov, ktoré právne predpisy s takými prejavmi vôle spájajú. V bežnom živote sú právne úkony najčastejšími dôvodmi vzniku, zmeny či zániku práv.

¹ KNAPPOVÁ, M.; ŠVESTKA, J. a kol. *Občanské právo hmotné*. 1. svazek. 3. vydání. Praha: Aspi publishing, 2002, s. 111, ISBN 80-86395-28-6

Druhú skupinu tvoria právne skutočnosti na ľudskej vôli nezávislé, hovoríme v tomto prípade o objektívnych skutočnostiach resp. o právnych udalostiach (napr. narodenie, smrť alebo plynutie času). S týmito právnymi udalosťami spojuje právo právne účinky.

Právne následky sa spravidla viažu k jednej právnej skutočnosti (hovoríme o právnej skutočnosti jednoduchej), ale často sa tieto následky aktivizujú až na základe niekoľkých právnych skutočností, vyskytujúcich sa zároveň alebo postupne.

1.2 Právne úkony

Obecne môžeme rozdeliť úkony na právne a protiprávne. Všetky úkony môžu byť uskutočnené ako konaním (hovoríme o úkonoch komisívnych), tak nekonaním (v tomto prípade ide o omisívne úkony) subjektov právnych vzťahov.

Pod konaním rozumieme voľnú činnosť subjektu právneho vzťahu, kdežto pod nekonaním, resp. nečinnosťou subjektu, rozumieme prípad, kedy bol subjekt k určitému správaniu povinný alebo oprávnený. Toto nekonanie môže spočívať buď v opomenutí nejakého správania (omittere), čiže v zdržaní sa nejakého správania alebo konania, alebo v strpení niečoho (pati).

Každý právny úkon je prejav slobodnej vôle jednotlivca a smeruje k spôsobeniu právnych následkov, čiže k vzniku, zmene alebo zániku práv a povinností.

Právne úkony sú subjektívne skutočnosti dovolené právom, sú v súlade s právnymi normami a s dobrými mravami. Medzi právne úkony patria aj pracovnoprávne úkony, ktoré vychádzajú z rovnosti strán základných pracovnoprávných vzťahov.

Protiprávne úkony na druhej strane sú právom nedovoleným správaním sa subjektov právnych vzťahov. V oblasti pracovnoprávných vzťahov je príkladom protiprávneho úkonu napr. úmyselne porušovanie pracovnej zmluvy.

Právne úkony môžeme rozdeliť na jednostranné, dvojstranné alebo viacstranné. Rozdiel medzi právnym úkonom dvojstranným a viacstranným je v tom, že pri dvojstrannom právnom úkone sa účastníci zaväzujú navzájom, kdežto pri viacstrannom právnom úkone smerujú prejavy vôle viacerých strán k dosiahnutiu spoločného cieľa. Typickým jednostranným právnym úkonom je napr. výpoveď, typickým dvojstranným právnym úkonom je napr. pracovná zmluva. Na strane každého právneho úkonu môže byť viac účastníkov, bez toho, aby to menilo podstatu a charakter dvojstranného právneho úkonu. Rozdiely medzi jednostrannými a dvoj, prípadne viacstrannými úkonmi spočívajú aj v tom, že jednostranný právny úkon je dokonaný už prejavom vôle jeho subjektu, naopak dvojstranný právny úkon (a rovnako tak aj viacstranný) vznikne až dohodou (konsenzom) účastníkov, čiže v momente, kedy dojde k stretnutiu

obsahovo rovnakých jednostranných právnych úkonov dvoch alebo viacerých účastníkov a tým pádom k zhodnému prejavu vôle vytvoriť dvojstranný právny úkon.

Ďalším možným delením je delenie na právne úkony úplatné (typicky napr. kupná zmluva) a právne úkony bezplatné (typicky darovanie).

1.2.1 Pracovnoprávne úkony

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v znení neskorších predpisov (ďalej tiež len „zákoník práce“) upravuje v svojej Časti prvej, Hlave V. právne úkony, pričom ale neobsahuje definíciu pracovnoprávneho úkonu. Každý právny úkon má svoje pojmové znaky ako je vôľa, prejav tejto vôle a právne následky právneho úkonu.

Každý právny úkon má aj svoje náležitosti, a to náležitosti subjektu, náležitosti vôle a náležitosti predmetu.

1.2.1.1 Náležitosti subjektu

Subjektom právneho úkonu môže byť len ten, kto má spôsobilosť mať práva a povinnosti. Táto spôsobilosť vzniká narodením.

Spôsobilosť mať práva a povinnosti má aj nasciturus (nenarodené dieťa), ale len za predpokladu, že sa narodí živý. Táto spôsobilosť zaniká len smrťou, počas života nemôže byť tejto spôsobilosti nikto zbavený, nedá sa ani obmedziť.

Subjekt pracovnoprávneho úkonu musí mať spôsobilosť k právnym úkonom. Túto spôsobilosť nadobúda fyzická osoba postupne vekom, pričom plnú spôsobilosť k právnym úkonom nadobudne dosiahnutím 18 rokov života.

Spôsobilosť fyzickej osoby ako zamestnanca mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti, ako aj spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti, vzniká dňom, kedy fyzická osoba dosiahne 15 rokov veku.²

Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká narodením. Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti

² § 6 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká dosiahnutím 18 rokov veku.³

Spôsobilosť k právnym úkonom môže byť obmedzená, alebo tejto spôsobilosti môže byť fyzická osoba zbavená. V prípade, že fyzická osoba pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, nie je schopná konať právne úkony, súd ju spôsobilosti k právnym úkonom zbaví. Ak fyzická osoba pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, alebo pre nadmierne požívanie alkoholických nápojov alebo omamných prostriedkov či jedov je schopná konať len niektoré právne úkony, súd jej spôsobilosť k právnym úkonom obmedzí a rozsah obmedzení v rozhodnutí určí. Toto zbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti súd zmení alebo zruší, ak sa zmenia alebo odpadnú dôvody, ktoré k tomuto obmedzeniu či zbaveniu viedli.⁴

Z vyššie uvedeného teda vyplýva, že právny úkon, ktorý bude, alebo bol učinенý osobou zbavenou spôsobilosti k právnym úkonom, resp. osobou s obmedzenou spôsobilosťou k právnym úkonom, bude neplatný.

1.2.1.2 Náležitosti vôle

Pokiaľ ide o náležitosti vôle jednotlivca, rozlišujeme vôľu a jej prejav navonok.

Platí, že vôľa musí byť slobodná, vážna a bez omylu. Prejav vôle je prejavovanie vôle navonok a tento prejav musí byť kvalifikovaný, čiže uznaný právom, lebo len s takým prejavom vôle sú spojované právne následky. Prejav vôle musí byť uskutočnený zrozumiteľne, určite a v predpísanej forme.

1.2.1.3 Náležitosti predmetu

Predmetom pracovnoprávneho úkonu je správanie sa subjektu. V prípade pracovnej zmluvy je jej predmetom vznik práv a povinností medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Náležitosťou predmetu je možnosť fyzická a možnosť právna.

Fyzická možnosť znamená možnosť správania sa subjektu spôsobom zodpovedajúcim právam a povinnostiam, ktoré vychádzajú z právneho úkonu v dobe vzniku jeho účinku.

³ § 10 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

⁴ § 10 zákona č. 40/1964 Zb., občiansky zákoník, v znení neskorších predpisov

Právna možnosť znamená dovolenosť predmetu právneho úkonu, to znamená, že správanie sa subjektu nie je v rozpore so zákonom, resp. že zákon neobchádza. Pochopiteľne, pracovnoprávny úkon, ktorý je v rozpore so zákonom, je neplatný.

1.2.1.4 Neplatnosť právnych úkonov

Na záver časti o právnych úkonoch sa chcem ešte v krátkosti venovať neplatnosti právnych, resp. v našom prípade pracovnoprávnych úkonov. Zákoník práce v svojom § 18 hovorí, že sa právne úkony riadia ustanoveniami občianskeho zákoníku. Znamená to, že sa aj na neplatnosť právnych úkonov vzťahujú ustanovenia občianskeho zákoníka. Zákoník práce sám navyše obsahuje ustanovenia označené ako „ďalšie prípady neplatnosti právnych úkonov v pracovnoprávnych vzťahoch“. Tieto sú uvedené v § 19 až § 21 zákoníku práce.

Ak právny úkon nevyhovuje požiadavkom, ktoré naňho kladie zákon, je chybný. Od závažnosti chyby sa odvíja, aký silný vplyv má chyba na účinnosť právneho konania. Právny následok tak môže spočívať v absolútnej neplatnosti alebo relatívnej neplatnosti.

Pracovné právo preferuje na miesto absolútnej neplatnosti právneho úkonu neplatnosť relatívnu (napr. § 20 zákoníku práce). Ak je právny úkon relatívne neplatný, znamená to, že je od začiatku platný, ale môže dôjsť k jeho následnému zneplatneniu. Právny úkon tak pôsobí v ňom vyjadrené právne následky. Avšak zákonom oprávnená osoba sa môže slobodne rozhodnúť, či využije svojho práva uplatniť relatívnu neplatnosť. Ak svojho práva nevyužije, právny úkon zostáva účinný. Inštitút relatívnej neplatnosti tak naplňuje zásadu autonómie vôle.

So zvlášť závažnými chybami právneho úkonu však aj pracovné právo spojuje absolútnu neplatnosť právneho úkonu, aj keď to zákoník práce výslovne neuvádza. Absolútna neplatnosť znamená, že právny úkon je neplatný od samého začiatku. Je to najsilnejšia forma neúčinnosti právneho úkonu a pôsobí voči každému.⁵

⁵ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C-H-Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-186-4

2. Pracovný pomer

Pracovný pomer je najdôležitejším a zároveň najčastejším pracovnoprávnym vzťahom, prostredníctvom ktorého sa fyzické osoby zapojujú do práce. Právna úprava pracovného pomeru sa nachádza v zákoníku práce, ktorý ale neuvádza jeho definíciu. Obecne ale môžeme povedať, že je pracovný pomer záväzkovým právnym vzťahom medzi zamestnancom a zamestávateľom. Jedná sa o vzťah založený na zmluvnom základe, keďže pracovný pomer môže vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa.

Pracovný pomer má rovnako, ako každý pracovnoprávny vzťah, svoje základné prvky, a to svoj subjekt, svoj objekt a svoj predmet. Subjektom pracovného pomeru sú zamestnanec a zamestnávateľ, objektom pracovného pomeru je vymedzená pracovná činnosť a obsahom pracovného pomeru sú práva a povinnosti subjektov pracovného pomeru.

Hlavným obsahom pracovného pomeru je záväzok zamestnanca vykonávať pre zamestnávateľa určitú prácu a záväzok zamestnávateľa vyplácať mu za túto prácu odmenu. Znakom pracovného pomeru je nerovné postavenie subjektov pracovného pomeru. Zatiaľ čo v predzmluvnom štádiu pracovného vzťahu existuje medzi stranami rovné postavenie, okamžikom vzniku pracovného pomeru nastupuje vzťah podriadenosti zamestnanca a nadriadenosti zamestnávateľa. Toto slabšie postavenie zamestnanca je tiež dôvodom pre zvýšenú ochranu jeho práv stanovenú zákoníkom práce a ďalšími pracovnoprávnymi predpismi.⁶

⁶ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 117, ISBN 978-80-7380-316-2

2.1 Postup pred vznikom pracovného pomeru

Zákoník práce upravuje v časti druhej, Hlave I. postup pred vznikom pracovného pomeru.

Stanoví predovšetkým zásadu, že výber fyzických osôb, uchádzajúcich sa o zamestnanie, je plne v kompetencii zamestnávateľa, pokiaľ nevyplýva zo zvláštneho právneho predpisu iný postup.⁷ Konkrétny spôsob, akým si bude zamestnávateľ vyberať budúcich zamestancov, je vnútornou vecou zamestnávateľa a zákon ho v tomto nijak neobmedzuje. Pokiaľ sa o pracovné miesto uchádza viac záujemcov, je na zamestnávateľovi, aby si vybral uchádzača, ktorého považuje za najvhodnejšieho. Pri prístupe k zamestnaniu musí byť rešpektovaná zásada rovnakého zaobchádzania pre mužov aj ženy obsiahnutá v smernici Rady č. 76/207/EHS⁸. Ďalej vo väzbe na Listinu základných práv a slobôd⁹ nemôže byť právo na zamestnanie odoprené z dôvodu rasy, pohlavia, farby pleti, jazyka, viery, náboženského vyznania atď.¹⁰ Bližšie podmienky zákazu diskriminácie vo veciach práva na zamestnanie a práva na rovnaké zaobchádzanie sú stanovené v antidiskriminačnom zákone¹¹.

Zamestnávateľ môže vyžadovať v súvislosti s konaním pred vznikom pracovného pomeru od fyzickej osoby, ktorá sa uňho uchádza o prácu, alebo od iných osob, len údaje, ktoré bezprostredne súvisia s uzatvorením pracovnej zmluvy. Zákoník práce týmto ustanovením sice nehovorí o konkrétnych údajoch, ktoré môže zamestnávateľ vyžadovať, ale keďže v svojom § 316 odst. 4 demonštratívne uvádza výpočet informácii, ktoré nesmie vyžadovať zamestnávateľ od svojho zamestnanca počas trvania pracovného pomeru, dá sa z toho vyvodiť, že to platí aj pre obdobie pred vznikom pracovného pomeru

⁷ § 30 odst. 1 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

⁸ smernica Rady (76/207/EHS) o zavedení zásady rovnakého zaobchádzania pre mužov a ženy pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupe v zamestnaní, a pracovné podmienky z roku 1976

⁹ ústavný zákon č. 2/1993 Zb., Listina základných práv a slobôd, v znení ústavného zákona č. 162/1998 Zb.

¹⁰ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 119, ISBN 978-80-7380-316-2

¹¹ zákon č. 198/2009 Zb., o rovnom zaobchádzaní a o právnych prostriedkoch ochrany pred diskrimináciou a o zmene niektorých zákonov (tzv. antidiskriminačný zákon)

(napr. informácie o tehotenstve, sexuálnej orientácii či členstve v politickej strane).¹²

Obečne by sme mohli povedať, že k informáciám, ktoré zamestnávateľa vyžadujú a na ktoré majú pri výbere svojich zamestnancov právo, budú patriť hlavne informácie o dosiahnutom vzdelaní či získanej kvalifikácii, o predchádzajúcich pracovných pomeroch či o zdravotnej spôsobilosti k výkonu práce. V súvislosti so zdravotnou spôsobilosťou obsahuje zákoník práce ustanovenie v § 32 o tom, že v prípadoch stanovených zvláštnym právnym predpisom je zamestnávateľ povinný zaistiť, aby sa fyzická osoba pred uzatvorením pracovnej zmluvy podrobila vstupnej lekárskej prehliadke.

Samozrejmosťou bude v prípade, keď hovoríme o postupe pred vznikom pracovného pomeru to, že zamestnávateľ v tejto fázi zoznámi uchádzačov, resp. budúcich zamestnancov, o právach a povinnostiach, ktoré by pre nich vyplývali z budúcej pracovnej zmluvy (čiže ako s pracovnými podmienkami, tak s podmienkami odmeňovania atď.).

Zákoník práce nestanoví nič o prísľube zamestnania, ale to nevylučuje, aby si zamestnávateľ so svojím budúcim zamestnancom dohodol, že do určitej doby uzatvoria pracovnú zmluvu. V takomto prípade sa jedná o predbežný záväzok, ktorého obsahom je povinnosť uzavrieť v budúcnosti pracovnú zmluvu. Strany sa v takomto prípade musia dohodnúť na všetkých podstatných náležitostiach budúcej zmluvy¹³ (druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce). Táto zmluva o zmluve budúcej musí tiež obsahovať určenie doby, do ktorej má byť budúca zmluva uzatvorená. Ak nesplní povinný subjekt svoju povinnosť do dohodnutej doby, môže sa oprávnený z tejto zmluvy do jedného roku odo dňa, keby mala byť zmluva uzatvorená, domáhať u súdu, aby nahradil prejav vôle povinnej strany.¹⁴

¹² § 30 odst. 2 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

¹³ napr. podľa § 50a zákona č. 40/1964 Zb., občiansky zákoník, v znení neskorších predpisov

¹⁴ BEZOUŠKA, Petr; IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Linde, 2010, s. 29, ISBN 928-80-7201-795-9

2.2 *Vznik pracovného pomeru*

Zákoník práce rozlišuje dva spôsoby vzniku pracovného pomeru, a to:

- pracovnou zmluvou
- menovaním

V prípade, že zvláštny právny predpis alebo stanovy vyžadujú, aby sa obsadenie pracovného miesta uskutočnilo na základe voľby príslušným orgánom, považuje sa toto zvolenie za predpoklad, ktorý predchádza dohodnutiu pracovnej zmluvy.¹⁵

V prípade voľby teda nejde o tretí spôsob vzniku pracovného pomeru.

Najčastejším spôsobom vzniku pracovného pomeru je uzatvorenie pracovnej zmluvy, ktorou sa zakladá pracovný pomer vždy, keď zákoník práce alebo iný právny predpis nestanovia, že sa pracovný pomer na vedúce miesto zakladá menovaním. Vznik pracovného pomeru menovaním sa deje skôr výnimočne.

Menovaním na vedúce pracovné miesto sa zakladá pracovný pomer v prípadoch stanovených zvláštnym právnym predpisom. Podľa § 33 odst. 3 zákoníku práce sa zakladá pracovný pomer menovaním len u uvedených vedúcich pracovníkov, ak to nestanoví zvláštny právny predpis. V týchto prípadoch ide sice o jednostranný právny úkon, ale samozrejme podmienkou platnosti menovania je aj súhlas zamestnanca s týmto právnym úkonom.

¹⁵ § 33 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

2.3 Skončenie pracovného pomeru

Skončenie pracovného pomeru má za následok zánik pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Pracovný pomer môže zaniknúť z rôznych dôvodov, či už závislých od vôle subjektov pracovnoprávneho vzťahu (právne úkony) alebo nezávislých (právne skutočnosti).

Medzi právne úkony vedúce k skončeniu pracovného pomeru radíme:

- dohodu o rozviazaní pracovného pomeru
- zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe
- výpoveď
- okamžité zrušenie pracovného pomeru

Medzi právne udalosti vedúce k skončeniu pracovného pomeru radíme:

- smrť zamestnanca a v niektorých prípadoch aj smrť zamestnávateľa
- uplynutie doby
- súdne rozhodnutie

Otázky skončenia pracovného pomeru a spôsoby ako k tomu môže dôjsť by boli svojím rozsahom dostatočné na samostatné spracovanie diplomovou prácou, a tak som ich v tejto časti spomenul len kvôli prehľadnosti a úplnosti.

3. Pracovná zmluva

3.1 Stručná história pracovnej zmluvy

3.1.1 Obdobie do roku 1918

Prvé pracovnoprávne vzťahy resp. vzťahy, ktoré pripomínali vzťahy pracovného práva, sa objavovali už v období rímskeho štátu. V tomto období už medzi sebou osoby uzatvárali zmluvy typu *locatio conductio operarum* (zmluva pracovná), či *locatio conductio operis* (zmluva o dielo).

Na našom území sa rozvoj inštitútu pracovnej zmluvy a typov zmlúv jej podobných začal hlavne v období stredoveku a súvisel s rozvojom hospodárstva, predovšetkým s ťažbou nerastných surovín, ktoré so sebou prinášali nutnosť upraviť vzťahy v baníctve.

Prvým významným dokumentom, ktorý obsahoval ustanovenia o výkone práce, sa stal zákoník kráľa Václava II. z rokov 1300-1305 „*Constitutiones iuris metallici*“ (známejší pod názvom „*Ius regale montanorum*“), ktorý pri kodifikácii uplatnil nielen staršie domáce banícke právo, ale aj právo rímske a kanonické. Na svoju dobu bol tento zákoník výnimočným právnickým dielom, ktoré vychádzalo z nových ekonomických vzťahov, pri ktorých pracujúci baníci vystupovali ako námezdní robotníci, ktorí predávali svoju pracovnú silu podnikateľom. Zákoník obsahuje celú radu predpisov o bezpečnosti práce, o dĺžke pracovnej doby (v 14. storočí bola šesťhodinová, v 16. storočí sa zaviedla mzda úlohová), o výplate miezd apod. Obsahoval aj prvé protikoaličné predpisy ako zákaz organizovania robotníkov či pravidla o prijímaní do práce. Tento zákoník bol pre svoju vyspelosť veľmi využívaný a ovplyvnil vývoj baníckeho práva v celej strednej Európe.¹⁶

Pracovné zmluvy v tomto období sa skôr obmedzovali na väčšie mestá a boli uzatvárané ako zmluvy tovaryšské, čeladné a učenícké. Úroveň právnej

¹⁶ MALÝ, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 2. vydání. Praha: Linde, 1999, s. 92, ISBN 80-7201-167-7

úpravy, ktorá upravovala tieto zmluvy bola ale pomerne nízka, vzhľadom k tomu, že až do roku 1781 nebolo zrušené nevoľníctvo.

Čeľadné zmluvy uzatvárala vrchnosť s čeľaďou (tá bola zväčša v poddanskom pomere) a mohli by sme ich označiť ako predchodcu pracovných zmluv na dobu určitú. Pravidlá pre uzatváranie čeľadných zmlúv boli stanovené v 16. storočí, kedy boli v písomnej forme vyhlásené čeľadné rady. Osoba, ktorá sa uchádzala o prácu sa musela preukázať písomným súhlasom vrchnosti, ktorej poddaný patril. Zmluva sa uzatvárala zpravidla na jeden rok. Pre prácu v čeľadnej zmluve bol používaný pojem služba, ktorý naznačuje charakter takejto práce. Čeľadník v tomto vzťahu úplne podliehal svojmu pánovi, ktorý si čeľadníka prenajímal a za službu mu platil v peniazoch a v naturáliach. Čeľadník tak dostával od svojho pána okrem mzdy aj stravu a šaty.

Učenicke zmluvy súviseli hlavne s rozvojom remesiel. Touto zmluvou vstupovali do učenia mladí dvanásť až štrnásťroční chlapci. Zmluvu si nedohodli sami, ale bola uzatváraná medzi cechovým majstrom a rodičom chlapca, prípadne jeho poručníkom. Majster sa v tejto zmluve zaväzoval, že za plat, ale niekedy aj zadarmo, vyučí svojho učňa v remesle. Učeň vstupoval do majstrovej rodiny, bol mu podriadený a musel riadne plniť svoje povinnosti. Do učenia sa vstupovalo väčšinou na dlhšiu dobu (2 až 8 rokov), podľa zmluvy. Po uplynutí dohodnutej učenickej doby majster učeníka prepustil a pred valným zhromaždením cechu musel učeník sľubiť povinnosti tovaryša. Ak nemali majstri námietky, bol prehlásený za tovaryša, vystúpil z moci svojho majstra aj otca, a stal sa slobodným.

Tovaryšskú zmluvu uzatváral tovaryš s majstrom. Jej základom bol záväzok konania remeselnej práce tovaryšom za mzdu. Tovaryš pracoval v majstrovej dielni a za prácu dostával mzdu, ktorej výšku stanovil cechovný predpis, alebo mohla byť určená podľa miestnej zvyklosti. Okrem mzdy dostával od majstra aj stravu.

Významným rokom pre vývoj pracovného práva sa stal rok 1781. V tomto roku došlo k zrušeniu nevoľníctva a následnému prílivu obyvateľstva z dedín do miest, vďaka ktorému nastáva aj rozvoj priemyselnej výroby. Poddaní boli oslobodení z poddanského vzťahu. V roku 1811 došlo k vydaniu dôležitého

dokumentu, ktorý mal vplyv aj na pracovnoprávne vzťahy. Jednalo sa o Všeobecný rakúsky občiansky zákoník. Tento právny predpis upravoval námezdnú zmluvu, ktorá bola založená na zmluvnej voľnosti strán. Námezdná zmluva zahrňovala služobnú zmluvu a zmluvu o dielo. K vzniku námezdnej zmluvy dochádzalo, keď sa niekto zaviazal k poskytnutiu služieb alebo k vytvoreniu diela za peniaze. V roku 1916 došlo treťou novelou občianskeho zákoníku k rozdeleniu námezdnej zmluvy na zmluvu o dielo a na služobnú zmluvu. V služobnej zmluve sa zaviazala osoba k poskytnutiu služby inému. Táto služba, pokiaľ nebolo dohodnuté inak, mala byť poskytnutá osobne. Za poskytnutú službu mala byť vyplatená mzda. Služobný pomer bol dohadovaný na dobu určitú a končil uplynutím tejto doby. Výpoveď z tejto zmluvy mohli dať obidve strany.

Zmluva o dielo vznikla, keď sa niekto zaviazal k vytvoreniu diela pre niekoho iného.

3.1.2 Obdobie po roku 1918

Vývoj pracovného práva bol v období po r. 1918 ovplyvnený situáciou v Československu a tým, že bolo nutné riešiť hlavne problémy súvisiace s vojnovými škodami. Zákonodárstvo nadviazalo na predchádzajúcu úpravu Rakúsko-Uhorska, hlavným predpisom zostával občiansky zákoník z roku 1811.

Na medzinárodnej úrovni malo veľký význam založenie Medzinárodnej organizácie práce v roku 1919, ktorá dodnes ovplyvňuje vývoj a podobu pracovného práva.

K významným momentom povojnového obdobia patrí zavedenie osemhodinovej pracovnej doby a prijatie zákonov o podpore v nezamestnanosti.

K stagnácii pracovného zákonodárstva došlo po veľkej hospodárskej kríze v roku 1929 a následne aj v období fašistickej okupácie, kedy došlo k zavedeniu nútených prác a k diskrimináciám v zamestnaní spojených s niektorými skupinami obyvateľstva (židovské obyvateľstvo).

Po skončení 2. svetovej vojny neboli právne predpisy z obdobia okupácie uznané za súčasť právneho poriadku. Pracovné zákonodárstvo bolo ponechané v platnosti s výnimkou ustanovení, ktoré boli v rozpore s ústavou a jej

princípmi. Pracovné zákonodarstvo sa začalo v tomto období rozvíjať, pričom jeho charakteristickým rysom bolo, že úprava pracovných predpisov bola zväčša jednotná pre všetkých zamestnancov v pracovnom pomere. Bolo to výrazom rovnakého postavenia všetkých členov spoločnosti vo vzťahu k výrobným prostriedkom. V tomto období bola vydaná rada predpisov týkajúcich sa dovolenky, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci či zodpovednosti pracovníka za škodu atď. Pracovnoprávna úprava bola veľmi roztrieštená a bolo ju potrebné nejak zjednotiť. K tomu došlo v roku 1965, kedy bol prijatý zákon č. 65/1965 Zb., zákoník práce.

Tento zákoník znamenal veľkú zmenu v úprave pracovnoprávných vzťahov, upravoval skoro všetky otázky týchto vzťahov a obsahoval prevažne kogentné normy. Pracovné právo sa týmto osamostatnilo od ostatných právnych odvetví. Po roku 1989 dochádza k postupnému uvoľňovaniu kogentných ustanovení zákoníka práce, k čomu významne prispelo hlavne umožnenie súkromného podnikania, ktoré bolo dovtedy vylúčené.

3.2 *Obecne k pojmu zmluva*

Zákoník práce sám pojem zmluva nijak nedefinuje a aj v súvislosti s pracovnou zmluvou hovorí len o jej náležitostiach, bez toho, aby bližšie samotný pojem „zmluva“ vysvetlil. Aby sme si mohli detailne rozobrať a venovať sa pracovnej zmluve, bude potrebné si najprv aspoň v stručnosti vymedziť, čo to vôbec zmluva je.

Zmluva je dvojstranný, prípadne viacstranný právny úkon, ktorý vzniká úplným a bezpodmienečným prijatím návrhu na uzavretie zmluvy. Zmluvy rozlišujeme reálne a konsenzuálne. Rozdiel medzi nimi je v tom, že zmluvy konsenzuálne vznikajú momentom konsenzu (dohody), kdežto zmluvy reálne vznikajú až odovzdaním veci druhej strane.

Zákon č. 40/1964 Sb., Občiansky zákoník, v znení neskorších predpisov (ďalej tiež len „*Občiansky zákoník*“) obsahuje ustanovenia o zmluvách v § 43 až § 53. Návrh zmluvy sa nazýva oferta a jeho prijatie akceptácia. Ako oferta, tak aj akceptácia sú jednostranné adresované právne úkony. Návrh na uzavretie zmluvy je vlastným prejavom vôle, ktorý je určený jednej alebo viacerým osobám, musí byť dostatočne určitý a musí z neho vyplývať vôľa navrhovateľa, aby bol v prípade prijatia návrhu týmto návrhom viazaný. Pokiaľ ide o samotný návrh, ten môže byť uskutočnený ústne alebo v inej forme, napr. dopisom či telegraficky. Návrh pôsobí voči druhému účastníkovi (tomu komu je určený) od okamihu, kedy mu príde. Od tejto chvíle je návrh záväzným aj pre navrhovateľa, a to po celú dobu, ktorú v návrhu sám určil. V prípade, že nie je v návrhu stanovená doba pre prijatie návrhu, platí, že je potrebné prijať návrh hneď (to platí v situácii, kedy účastníci jednáajú priamo), resp. bez zbytočného odkladu. Návrh je prijatý, akonáhle príde prijatie navrhovateľovi späť. Aj neskôršie prijatie návrhu môže mať ale za následok vznik zmluvy, za predpokladu, že s tým súhlasí navrhovateľ a že o svojom súhlase vyrozumie aj akceptanta.

Zmluva je uzavretá, akonáhle sa účastníci dohodli na celom jej obsahu. Oferta môže byť navrhovateľom odvolaná, pokiaľ toto odvolanie príde osobe, ktorej je určené skôr, ako táto osoba odoslala prijatie návrhu. Navrhovateľ ale

nemôže odvolať návrh počal lehoty, ktorá je v ňom stanovená pre prijatie návrhu, pokiaľ možnosť takéhoto odvolania nevyplýva z obsahu samotného návrhu.

V návrhu môže byť takisto stanovená jeho neodvolateľnosť. Návrh označený ako neodvolateľný môže byť ale zrušený za predpokladu, že prejav o zrušení takto označeného návrhu príde osobe skôr alebo aspoň zároveň s pôvodným návrhom na uzavretie zmluvy.

Aj neodvolateľný návrh zaniká uplynutím lehoty, ktorá v ňom bola pre prijatie určená, uplynutím primeranej doby (s prihliadnutím k povahe navrhovanej zmluvy a k rýchlosti prostriedkov, ktoré navrhovateľ použil pre zaslanie návrhu) alebo príchodom prejavu o odmietnutí návrhu navrhovateľovi.

Prijatím návrhu (akceptáciou) rozumieme včasné prehlásenie osoby, ktorej je návrh určený, alebo jej iné včasné konanie, z ktorého sa dá vyvodiť jej súhlas. Toto včasné prijatie je účinné okamihom, kedy príde navrhovateľovi. Aj prijatie sa dá odvolať a to v prípade, že toto odvolanie príde navrhovateľovi najneskôr zároveň s prijatím.

Zmluva je uzavretá okamihom, kedy prijatie návrhu nadobúda účinnosti. Prijatie návrhu s výhradami, dodatkami, obmedzeniami či inými zmenami nie je považované za akceptáciu, ale za nový návrh. Pre uzavretie zmluvy písomnou formou stačí, ak dôjde k písomnému návrhu a k jeho písomnému prijatiu, pričom ale prejavy účastníkov (napr. aj v prípade pracovnej zmluvy) nemusia byť na tej istej listine (to neplatí u zmluvy o prevode nehnuteľnosti).

Účastníci môžu od zmluvy odstúpiť, ak je to stanovené v zákone alebo si takúto možnosť sami účastníci v zmluve stanovili. Odstúpením od zmluvy sa zmluva ruší od jej začiatku (*ex tunc*), ak nie je právnym predpisom či dohodou účastníkov stanovené inak.

V občianskom zákoníku nájdeme aj ustanovenia o zmluve o zmluve budúcej¹⁷ (*pactum de contrahendo*), ktorej účelom je zaistiť uzavretie určitej zmluvy v budúcnosti. Zmluva o zmluve budúcej musí byť uzatvorená v písomnej forme (a to aj keď samotná zmluva nutne písomnú formu mať nemusí) a účastníci sa musia dohodnúť na jej podstatných náležitostiach a na dobe, do ktorej má byť táto budúca zmluva uzatvorená. V prípade, že nedôjde v uvedenej dobe

¹⁷ § 50a zákona č. 40/1964 Zb., občiansky zákoník, v znení neskorších predpisov

k uzatvoreniu zmluvy, môže sa účastník do jedného roka domáhať, aby prehlásenie vôle druhej strany bolo nahradené súdnym rozhodnutím, ktoré bude nahradzovať súhlas účastníka so zmluvou. Záväzok uzavrieť budúcu zmluvu zaniká, pokiaľ sa okolnosti, z ktorých účastníci pri vzniku záväzku vychádzali, zmenili do tej miery, že nejde spravodlivo požadovať, aby bola zmluva uzatvorená.

3.3 Pracovná zmluva

Pracovná zmluva je najčastejším právnym úkonom, na základe ktorého vzniká pracovný pomer.

Zatiaľ čo pracovná zmluva predstavuje právnú skutočnosť jednorázovú, pracovný pomer je dlhodobým právnym vzťahom, existujúcim medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Nemôžeme preto ale stotožňovať samotný obsah pracovnej zmluvy s obsahom pracovného pomeru. Obsah pracovného pomeru je určovaný aj kogentným právnymi predpismi či normatívnymi zmluvami. Obsahom pracovného pomeru sa tak stávajú aj ďalšie práva a povinnosti strán bez toho, aby boli v pracovnej zmluve výslovne uvedené.

Po vzniku a založení pracovného pomeru sa jeho existencia stáva svojím spôsobom na pracovnej zmluve nezávislou. K zmene obsahu pracovného pomeru tak môže dôjsť aj napr. zmenou zákona, tj. bez predchádzajúcej zmeny samotnej pracovnej zmluvy.

Ako už bolo povedané, pracovná zmluva je dvojstranným právnym úkonom. Sú v nej dohodnuté základné podmienky, za akých zamestnanec vykonáva pre zamestnávateľa prácu. Pracovná zmluva tak predstavuje základný predpoklad vzniku pracovného pomeru a určuje v podstate jeho základ, čím zároveň prispieva k jeho stabilite. Je vyjadrením princípu slobodnej voľby zamestnania zamestnancom, ktorý je obsiahnutý v Listine základných práv a slobôd¹⁸, a zároveň princípu slobodnej voľby zamestnávateľa uzatvoriť pracovnú zmluvu s konkrétnym zamestnancom.

V predchádzajúcej kapitole, v ktorej som sa venoval pracovnému pomeru, som už uviedol podmienky a možnosti vzťahujúce sa k fázi pred uzatvorením pracovnej zmluvy, ako je právo zamestnávateľa vybrať si zamestnanca či jeho možnosť požadovať od zamestnancov potrebné údaje apod.

Pokiaľ ide o úpravu samotnej pracovnej zmluvy, zákoník práce upravuje len podstatné náležitosti jej uzatvorenia v súvislosti so vznikom pracovného pomeru a zmenu tejto zmluvy. Ďalej sa už hovorí len o pracovnom pomere.

¹⁸ čl. 26 ústavného zákona č. 2/1993 Zb., Listina základných práv a slobôd, v znení ústavného zákona č. 162/1998 Sb.

3.3.1 K niektorým otázkam možnosti uzatvorenia pracovnej zmluvy

Zamestnávateľom môže byť ako osoba fyzická, tak osoba právnická, zamestnancom môže byť ale len osoba fyzická. Zákoník práce stanovuje v svojom § 6, s kým môže zamestnávateľ uzatvoriť pracovnú zmluvu. Môže to byť len osoba staršia ako 15 rokov. Navyše nesmie byť deň nástupu do práce dohodnutý skôr, ako táto osoba ukončí povinnú školskú dochádzku (tá trvá minimálne 9 rokov). Pri uzatváraní pracovnej zmluvy s osobou vo veku 15 až 18 rokov nie je vyžadovaný súhlas ani vyjadrenie zákonných zástupcov tejto osoby.

S dieťaťom mladším ako 15 rokov nie je vôbec možné uzatvoriť pracovnú zmluvu (ani dohodu o prácach konaných mimo pracovný pomer). Deti v tomto veku môžu vykonávať len činnosť umeleckú, kultúrnu, reklamnú alebo športovú. Zamestnávateľ musí mať navyše takúto činnosť zapísanú v predmete jeho činnosti a jej výkon musí byť logicky primeraný veku dieťaťa, nesmie byť preňho nebezpečný, brániť jeho vzdelávanie, poškodzovať jeho zdravie, telesný, duševný, morálny alebo spoločenský rozvoj. O povolení výkonu takejto činnosti rozhoduje úrad práce na základe písomnej žiadosti podanej zákonným zástupcom¹⁹ dieťaťa.²⁰ Táto problematika je upravená v zákone o zamestnanosti v svojej Časti VI.²¹

Zaujímavou je otázka uzatvárania pracovnej zmluvy za zamestnávateľa, ktorý ešte neexistuje, čiže napr. v prípade, že sa osoba, či skupina osôb, rozhodne založiť obchodnú spoločnosť, ktorá bude mať vlastných zamestnancov. Obecne totiž platí, že obchodná spoločnosť vzniká ako právnická osoba až zápisom do obchodného registra. Obchodný zákoník ale pripúšťa možnosť, aby pred vznikom obchodnej spoločnosti jednali za takúto spoločnosť jej menom aj iné osoby. Tieto osoby tak môžu aj uzatvárať pracovné zmluvy s budúcimi zamestnancami. Všetky takéto konania ale musí do troch mesiacov od vzniku spoločnosti schváliť príslušný orgán spoločnosti. Ak sa tak nestane, je z takejto zmluvy zaviazaný ten, kto ju uzatvoril, čo je situácia, ktorá je pre budúceho zamestnanca samozrejme nežiadúca. Preto je potrebné brať do úvahy aj tieto záležitosti, týkajúce sa

¹⁹ kto je zákonným zástupcom dieťaťa, je uvedené v zákone č. 94/1963 Sb., o rodine, v znení neskorších predpisov

²⁰ BEZOUŠKA, Petr; IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 21, ISBN 928-80-7201-795-9

²¹ zákon č. 435/2004 Zb., o zamestnanosti, v znení neskorších predpisov

tzv. predbežnej spoločnosti. Zamestnávateľom môže byť každá právnická osoba, bez ohľadu na svoj charakter, čiže ako spoločnosť, tak nadácia či štát (v takom prípade jedná za štát príslušná organizačná zložka štátu).

3.3.2 Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy

Pokiaľ ide o samotný obsah pracovnej zmluvy, môžeme jeho jednotlivé náležitosti rozdeliť na podstatné, bez ktorých nemôže pracovná zmluva platne vzniknúť, a na ostatné náležitosti, absencia ktorých platnému vzniku pracovnej zmluvy nebráni. Podstatné náležitosti uvádza zákoník práce v § 34 odst. 1, sú nimi:

- druh práce, ktorú má zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať,
- miesto alebo miesta výkonu práce, v ktorých má byť práca podľa písmena a) vykonávaná,
- deň nástupu do práce.²²

Pokiaľ sa strany nedohodnú aspoň na týchto podmienkach, pracovná zmluva nevznikne. Z tohoto vyplýva základná povinnosť zamestnávateľa prideľovať zamestnancovi prácu a základné právo zamestnanca vyžadovať, aby mu za týchto podmienok bola práca prideľovaná.

3.3.2.1 Druh práce

Vymedzenie druhu práce nám hovorí, čo má vlastne zamestnanec robiť. Mohli by sme povedať, že ide o najdôležitejšiu obsahovú náležitosť pracovnej zmluvy, pretože sa týmto de facto určuje rozsah právomoci zamestnávateľa prideľovať v rámci druhu práce konkrétne úlohy. Mal by vyjadrovať, ktoré činnosti bude zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať.

Druh práce môže byť dohodnutý širšie alebo užšie. Pri širšom riešení má zamestnávateľ lepšie možnosti ako svojimi pokynmi určovať pracovnú náplň zamestnanca, kdežto pri užšom riešení môže dochádzať ku komplikáciám na jeho strane, hlavne pri zmene činnosti. Naopak, pre zamestnanca môže byť príliš široké vymedzenie nevýhodné, pretože umožňuje jeho prípadné prevedenie na inú prácu, niekedy aj s mzdovým rozdielom. Je preto treba nájsť také riešenie,

²² § 34 odst. 1 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

ktoré by vyhovovalo ako podmienkam zamestnávateľa, tak záujmom zamestnanca. Vždy samozrejme bude záležať na konkrétnej situácii, ale ako vhodným sa javí dohodnutie druhu práce tak, že sa obmedzí na určitú profesiu alebo na označenie určitej odbornosti, prípadne na kombináciu oboch týchto faktorov.

Druh práce ale nemusí zodpovedať zamestnancovej kvalifikácii. Je teda možné, aby bol zamestnanec prijatý aj na prácu, pre ktorú nemá potrebnú kvalifikáciu. Jedine v prípade, že by špeciálnu kvalifikáciu pre určitú prácu vyžadovali právne predpisy, nemohol by zamestnanec bez nej takúto prácu vykonávať. Pracovná zmluva by bola ale aj tak platná.

Zo zákoníku práce²³ vyplýva to, že zamestnanec je povinný konať prácu osobne. Zavinené nesplnenie tejto povinnosti je porušením pracovnej zmluvy.

S pojmom druhu práce úzko súvisí aj pracovná náplň, čo je vlastne konkrétne vymedzenie činností, ktoré bude zamestnanec vykonávať a bližšie vymedzenie jeho pracovných úloh. Pracovnú náplň určuje zamestnávateľ v rámci druhu zjednanej práce a nemôže z tohoto rámca vybočiť. Z praktického hľadiska nie je potrebné, aby náplň práce bola dohodnutá v písomnej zmluve, samozrejme to nie je vylúčené, ak si to strany dohodnú. Výkon práce, ktorá je v rozpore s rámcom pracovnej zmluvy, môže zamestnanec odmietnuť.

3.3.2.2 Miesto výkonu práce

Ďalšou podstatnou obsahovou náležitosťou, ktorú musí každá pracovná zmluva obsahovať, je miesto výkonu práce. Rovnako, ako pri druhu práce, aj tu platí, že by malo byť miesto výkonu práce dohodnuté presne, pretože ide o miesto, kde bude zamestnanec svoju prácu vykonávať.

Zákoník práce neurčuje, ako má byť táto postatná náležitosť zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom dohodnutá. To bude závisieť od konkrétnych možností a organizačnej štruktúry zamestnávateľa, povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať apod.

Ak je dohodnuté jedno miesto výkonu práce, môže byť tiež dohodnuté užšie (napr. adresa konkrétnej prevádzky) alebo širšie (konkrétne mesto či

²³ § 38 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

dokonca štát). Je možné dohodnúť aj viac než jedno miesto výkonu práce, napríklad v prípade, že má zamestnávateľ viac prevádzok. Z hľadiska nároku na náhradu pri pracovných cestách je však vždy nutné považovať za pravidelné pracovisko len jedno miesto výkonu práce²⁴.

Pokiaľ by miesto výkonu práce nebolo v zmluve dohodnuté, má zamestnanec tzv. „právnú obranu“. V takomto prípade by sa za miesto výkonu práce považovalo miesto, kde má zamestnávateľ prevádzku, a v prípade, že by mal prevádzok viacero, bolo by miestom výkonu práce miesto, kde bol zamestnanec prijatý.

Ak sme v prípade pracovnej náplne hovorili ako o akomsi doplnku druhu práce, tak v súvislosti s miestom výkonu práce môžeme hovoriť tiež o pracovisku. Pracovisko je tiež určitou konkretizáciou. Rozumieme ním určitý priestor, kde zamestnanec svoju prácu vykonáva (napr. kancelária).

Ak nie je v pracovnej zmluve dohodnuté pravidelné pracovisko pre účely cestovných náhrad, je pravidelným pracoviskom miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve. Ak je miesto dohodnuté širšie ako jedna obec, považuje sa za pravidelné pracovisko obec, v ktorej najčastejšie začínajú pracovné cesty zamestnanca. Na pracovné cesty je možné vysielat' zamestnanca len v prípade, že si to obe strany dohodli v pracovnej zmluve.

Dohodnutie miesta výkonu práce je dôležité tiež z toho dôvodu, že zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi aj iné miesto výkonu práce ako to, ktoré bolo vopred v pracovnej zmluve dohodnuté. V takomto prípade hovoríme o preložení²⁵. Preloženie je možné len so súhlasom zamestnanca a v rámci zamestnávateľa, pokiaľ to vyžaduje nevyhnutne prevádzková potreba zamestnávateľa. Tejto téme sa ale budem viac venovať v kapitole 3.3.3.6.

3.3.2.3 Deň nástupu do práce

Deň nástupu do práce je treťou (poslednou) nevyhnutnou náležitosťou obsahu pracovnej zmluvy. Je dôležitým hlavne z toho dôvodu, že až týmto dňom vzniká, podľa zákoníku práce, medzi účastníkmi pracovný pomer.

²⁴ Rozhodnutie Najvyššieho súdu R 10/1971

²⁵ § 43 odst. 1 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

Pracovný pomer vzniká v dohodnutý deň bez ohľadu nato, či zamestnanec skutočne v tento deň nastúpi do práce. Od tohoto dňa majú zamestnanec a zamestnávateľ všetky práva, resp. dopadajú na nich všetky povinnosti stanovené pracovnými predpismi. Zákoník práce nestanoví aká dlhá musí byť doba medzi dohodnutím pracovnej zmluvy a nástupom do práce (pracovná zmluva môže byť uzatvorená aj niekoľko mesiacov či rokov pred nástupom do práce).

Deň nástupu do práce môže byť v pracovnej zmluve stanovený kalendárnym dňom (čiže konkrétny dátum), ale môže byť stanovený aj iným spôsobom, z ktorého sa dá presne určiť o aký deň ide. Ako deň nástupu do práce môže byť aj deň pracovného klúdu alebo sviatku, vzniknúť môže pracovný pomer aj počas pracovnej neschopnosti zamestnanca. Zrejme najčastejším prípadom ale bude dohodnutie ako dňa nástupu do práce prvý kalendárny deň nového mesiaca.

Odo dňa nástupu do práce, teda od vzniku pracovného pomeru, je zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za túto prácu mzdu, vytvárať podmienky pre plnenie jeho pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky stanovené právnymi predpismi, zmluvami alebo stanovené vnútorným predpisom. Naopak zamestnanec je od tohoto dňa povinný konať osobne práce podľa pracovnej zmluvy v rozvrhutej týždennej pracovnej dobe a dodržiavať povinnosti, ktoré preňho vyplývajú z pracovného pomeru²⁶. Z tohoto môžeme vyvodiť, že zamestnanec môže mať pracovné povinnosti aj v situácii, že je v pracovnej neschopnosti, počas ktorej vznikol pracovný pomer.

V prípade, že zamestnanec nenastúpi v dohodnutý deň do práce, môže zamestnávateľ odstúpiť od pracovnej zmluvy za podmienok, že zamestnancovi v nástupe do práce nebránila prekážka v práci, alebo mu sice prekážka v práci bránila, ale zamestnávateľa o tejto prekážke do jedného týždňa neuvedomil. Výpočet prekážok v práci stanoví zákoník práce v jeho časti VIII. (napr. svadba, narodenie dieťaťa atď.).

²⁶ § 38 odst. 1 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

3.3.2.4 Forma pracovnej zmluvy

Zákoník práce stanoví v § 34 odst. 3, že zaměstnavatel je povinný uzavřít pracovní smlouvu písemně a v § 34 odst. 4, že jedno písemné vyhotovení pracovní smlouvy je povinný vydat zaměstnanci. Nehoví tedy o tom, že smlouva uzavřená v jiné jako písemné formě je neplatná. V případě, že bude pracovní smlouva uzavřená ústně nebo dokonce konkludentně, též vznikne platný pracovní poměr.

3.3.3 Další ujednání v pracovní smlouvě

Ako som už uviedol vyššie, podstatné náležitosti musí obsahovať každá pracovná smluva. Okrem týchto ujednaní si môžu ale účastníci dohodnúť v pracovnej smluve aj ďalšie náležitosti, ktoré považujú za potrebné. Vzhľadom k tomu, že pracovná smluva by nemohla byť uzavretá, ak by sa účastníci nedohodli na celom jej obsahu, bude nutné, aby aj s týmito ďalšími ujednániami súhlasili obe strany.

Jednotlivé ujednania je možné dohodnúť v rámci zásady súkromného práva „čo nie je zakázané, je dovolené“, čiže v podstate je možné dohodnúť všetko, čo nie je zákonom zakázané. Ujednania musia byť v súlade s právnymi predpismi, pretože samotný zákoník práce v mnohých prípadoch určuje minimálnu mieru práv zamestnancov, preto nemôžu byť práva zamestnanca dohodnuté v nižšej miere, môžu však byť dohodnuté v miere vyššej.

Medzi pravidelné ujednania v pracovných zmluvách patria napr. ujednania o dobe trvania pracovného pomeru, o skúšobnej dobe, o pracovnej dobe, o konkurečnej doložke, o odmene za prácu a o vyslaní na pracovnú cestu, ktorým by som sa chcel ďalej podrobnejšie venovať.

3.3.3.1 Doba trvania pracovného pomeru

Pracovní poměr může být mezi účastníky pracovní smlouvy uzavřený na dobu určitou nebo na dobu neurčitou.

Zákoník práce sám upřednostňuje uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou, keď v svojom § 39 odst. 1 stanoví, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, pokiaľ nie je výslovne dohodnutá doba jeho trvania. Z toho

vyplýva, že pokiaľ sa účastníci dohodnú na trvaní pracovného pomeru po dobu neurčitú, nie je potrebné toto výslovne v pracovnej zmluve uvádzať. Pokiaľ chcú ale uzatvoriť pracovnú zmluvu na dobu určitú, musia toto ustanovenie do pracovnej zmluvy dať. V prípade, že sa účastníci pracovného pomeru rozhodnú uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú, mal by byť tento stanovený na časovo dohľadnú dobu.

Zákoník práce ani iné právne predpisy sami nestanovia, ako má byť doba trvania pracovného pomeru dohodnutá. Doba pracovného pomeru tak môže byť stanovená počtom dní, určitou skutočnosťou alebo udalosťou (praktické to bude napr. pri sezónnych prácach alebo pri zastupovaní ženy na materskej dovolenke).

Zákoník práce stanovuje maximálnu celkovú dobu trvania na seba naväzujúcich pracovných pomerov na dobu určitú, a to po dobu maximálne dvoch rokov. Ďalšie dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú medzi tými istými účastníkmi je možné až po uplynutí doby šiestich mesiacov od skončenia predchádzajúceho pracovného pomeru. V tomto období si môže ale zamestnanec dohodnúť pracovný pomer (aj na dobu určitú) s iným zamestnávateľom.²⁷

Z tohoto pravidla existujú ale výnimky stanovené v zákoníku práce v § 39 odst. 3, a to v prípadoch, kedy k dohodnutiu pracovného pomeru na dobu určitú dochádza podľa zvláštného právneho predpisu²⁸ alebo keď zvláštny predpis stanoví uzatvorenia pracovného pomeru na dobu určitú ako podmienku pre vznik ďalších práv, prípadne z dôvodov náhrady dočasne neprítomného zamestnanca po dobu prekážok v práci na strane zamestnanca (napr. materská dovolenka) a tiež z vážnych prevádzkových dôvodov spočívajúcich v zvláštnej povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Takéto dôvody musia byť vymedzené v zvláštnej dohode zamestnávateľa a príslušnej odborovej organizácie, resp. ak odborová organizácia u zamestnávateľa nepôsobí, vo vnútornom predpise.²⁹

²⁷ § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

²⁸ napr. podľa § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Zb., zákona o vysokých školách a o zmene a doplnení ďalších zákonov, v znení neskorších predpisov

²⁹ § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

Nie je možné, aby zamestnávateľ bez súhlasu zamestnanca zmenil dohodnutý pracovný pomer na dobu neurčitú na pracovný pomer na dobu určitú. Pokiaľ predsa len dohodne zamestnávateľ so zamestnancom pracovný pomer na dobu určitú, aj keď pre to neboli splnené podmienky stanovené zákonom³⁰, a následne oznámi písomne zamestnanec zamestnávateľovi pred uplynutím dohodnutej doby, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, platí, že sa jedná o pracovný pomer uzatvorený na dobu neurčitú. Návrh na určenie, či boli alebo neboli splnené podmienky pre dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú, môžu zamestnávateľ aj zamestnanec uplatniť u súdu žalobou najneskôr do dvoch mesiacov odo dňa, kedy mal pracovný pomer skončiť uplynutím dohodnutej doby.³¹

Tieto obmedzenia pre pracovný pomer na dobu určitú sa nevzťahujú na pracovnú zmluvu, ktorá zakladá pracovný pomer na dobu určitú dohodnutý medzi agentúrou práce a zamestnancom za účelom práce u užívateľa.³²

Pracovný pomer na dobu určitú končí bez nutnosti nejakých ďalších právnych úkonov uplynutím doby, na ktorú bol uzatvorený. Môže skončiť samozrejme tiež ďalšími spôsobmi uvedenými v zákoníku práce v § 48 odst. 1, 3 a 4, čiže napr. výpoveďou, dohodou atď.

Ak bola doba trvania pracovného pomeru obmedzená len na dobu vykonávania určitej práce, upozorní zamestnávateľ zamestnanca na skončenie tejto práce včas, spravidla aspoň tri dni dopredu. Nedodržanie tejto lehoty nie je ale zákonom sankcionované. Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa aj naďalej v práci, zmení sa tento pracovný pomer na pracovný pomer na dobu neurčitú, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú inak.³³

Pokiaľ ide o práva a povinnosti vyplývajúce z pracovných pomerov na dobu určitú a neurčitú, tie sú v zásade rovnaké, a tak je len na voľbe účastníkov, pre aký typ pracovného pomeru sa rozhodnú.

³⁰ § 39 odst. 2 až 4 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

³¹ § 39 odst. 5 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

³² § 39 odst. 6 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

³³ § 65 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

3.3.3.2 Skúšobná doba

Dohodnutie skúšobnej doby je ďalším častým ujednaním, ktoré účastníci pracovného pomeru včlenia do pracovnej zmluvy.

Pri uzatváraní pracovnej zmluvy sa často obe strany nechcú definitívne viazať a chcú získať najskôr jasnejšiu predstavu o tom, či sa dlhodobá spolupráca bude javiť ako rozumná. Skúšobná doba je v podstate úsekom, ktorý slúži k vzájomnému poznaniu zamestnanca aj zamestnávateľa, či zodpovedajú svojim predstavám.

Zákoník práce požaduje v § 35 odst. 3, aby bola skúšobná doba dohodnutá písomne pod sankciou jej neplatnosti. Dohodnúť si skúšobnú dobu je možné len pred vznikom pracovného pomeru, po jeho vzniku to už možné nie je. Maximálna dĺžka skúšobnej doby sú tri mesiace po sebe idúce odo dňa vzniku pracovného pomeru. Aj keby si zamestnanec so zamestnávateľom dohodli v pracovnej zmluve dlhšiu skúšobnú dobu, aj tak bude platiť len ako trojmesačná. Dohodnutú skúšobnú dobu nemôže zamestnávateľ ďalej predĺžiť, čiže napr. dohodnutie mesačnej skúšobnej doby a jej následné predĺženie o mesiac už bude neplatné. V jednom pracovnom pomere môže byť dohodnutá len jedna skúšobná doba.

Do skúšobnej doby sa nezapočítava doba, počas ktorej nemohol zamestnanec vykonávať svoju prácu kvôli prekážkam v práci, či už na jeho strane alebo na strane jeho zamestnávateľa. Minulá právna úprava³⁴ tieto prekážky v práci do skúšobnej doby započítavala v rozsahu najviac 10 dní. Podľa dnešnej úpravy³⁵ sa tak napr. doba pracovnej neschopnosti do skúšobnej doby nezapočítava, ale o tuto dobu sa skúšobná doba predlžuje.

Výhodou skúšobnej doby je, že počas jej trvania, je ľahké ukončiť pracovný pomer. Zamestnávateľ aj zamestnanec ho môžu zrušiť z akéhokoľvek dôvodu, aj bez uvedenia dôvodu. Toto je upravené v § 66 zákoníku práce. Jediné obmedzenie, ktoré platí, je, že zamestnávateľ nemôže ukončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe prvých 14 kalendárnych dní a v období od 1. januára 2011 do 31. decembra 2013 v dobe prvých 21 kalendárnych dní trvania dočasnej

³⁴ § 31 odst. 2 zákona č. 65/1965 Zb., zákoník práce, v znení neskorších predpisov

³⁵ zákon č. 262/2006 Zb., zákoník práce, v znení neskorších predpisov

pracovnej neschopnosti zamestnanca. Účelom tohoto ustanovenia je, aby sa zamestnávateľ nemohol zámerne vyhnúť povinnosti vyplácať zamestnancovi náhradu mzdy za prvých 14 dní, resp. po novom za prvých 21 dní pracovnej ne schopnosti tým, že by s ním okamžite zrušil pracovný pomer v skúšobnej dobe. V takom prípade by zamestnanec mohol zostať bez príjmu, pretože prvých 14 kalendárnych dní, resp. po novom prvých 21 kalendárnych dní, by nepoberal dávky nemocenskej podpory. Inak ale platí, že pred ukončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe nie je chránená žiadna skupina zamestnancov (ani ženy na materskej, chorí, telesne postihnutí atď.). Písomné oznámenie o zrušení pracovného pomeru v skúšobnej dobe by malo byť doručené druhému účastníkovi spravidla aspoň 3 dni pred dňom, kedy má pracovný pomer skončiť.

Z pohľadu zamestnanca, ale aj zamestnávateľa, môžeme vidieť skúšobnú dobu ako akúsi dobu neistoty, kedy sa nevie, či bude v budúcnosti pracovný pomer pokračovať, alebo nie.

3.3.3.3 Ujednania o pracovnej dobe

Účastníci si môžu v pracovnej zmluve dohodnúť aj ďalšie pracovné podmienky. Všetky podmienky, ktoré si dohodnú, musia byť ale v súlade s právnymi predpismi. Pokiaľ by si dohodli podmienky, ktoré by boli v rozpore so zákoníkom práce, či inými právnymi predpismi, bude táto časť pracovnej zmluvy neplatná.

Pracovnej dobe je venovaný veľký priestor v Časti IV. zákoníku práce. Pracovná doba je časovým úsekom, v ktorom realizujú subjekty pracovného pomeru svoje práva a povinnosti. Zamestnanec je počas pracovnej doby povinný osobne vykonávať pre zamestnávateľa prácu podľa pracovnej zmluvy a podľa pokynov zamestnávateľa. Na druhej strane zamestnávateľ má povinnosť zamestnancovi prácu pridelovať a dodržiavať pri tom pracovné podmienky, ktoré sú stanovené právnymi predpismi a dohodnuté v pracovnej či kolektívnej zmluve. Rovnako zamestnávateľ musí dodržiavať pracovnú dobu, a to jej dĺžku a rozvrhnutie, lebo s pracovnou dobou súvisí aj právna úprava doby odpočinku v práci.

Zákoník práce stanovuje dĺžku pracovnej doby na 40 hodín týždenne. U zamestnancov pracujúcich v podzemí, pri ťažbe uhlia, rud a nerastných surovín, v banskej výstavbe a na banských pracoviskách geologického prieskumu a u zamestnancov s trojsmenným a nepretržitým pracovným režimom nesmie prekročiť dĺžka pracovnej doby 37,5 hodín týždenne a u zamestnancov s dvojsmenným pracovným režimom 38,75 hodín týždenne.

Skrátenie takto stanovenej týždennej pracovnej doby bez zníženia mzdy môže obsahovať len kolektívna zmluva alebo vnútorný predpis. Takéto skrátenie ale nesmie uskutočniť zamestnávateľ uvedený v § 109 odst. 3 zákoníku práce (napr. územný samosprávny celok).

V pracovnej dobe je možné dohodnúť si kratšiu pracovnú dobu, ako je týždenná stanovená pracovná doba. V takom prípade pôjde o individuálne skrátenú pracovnú dobu, ktorú ale nemôže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť.

Zamestnancovi za takto skrátenú pracovnú dobu prísluší odmena, ktorá zodpovedá takto skrátenej pracovnej dobe. Skrátenie pracovnej doby je zase vecou dohody oboch strán pracovného pomeru. Zamestnanec však nemá právo na kratšiu pracovnú dobu. Výnimkou sú prípady, kedy je zamestnávateľ povinný vyhovieť žiadosti o skrátenie pracovnej doby, a to za situácie, že o to požiada zamestnanec alebo zamestnankyňa, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, tehotná zamestnankyňa, alebo zamestnanec, ktorý sa sústavne stará o prevažne alebo úplne bezmocnú fyzickú osobu, a ak takémuto skráteniu pracovnej doby nebránia vážne prevádzkové dôvody.³⁶

Pracovnou dobou je tiež práca cezčas, keďže práva a povinnosti účastníkov pracovnej zmluvy sa uskutočňujú aj v tejto dobe. Zákoník práce ochraňuje zamestnancov tým, že stanoví, že prácu cezčas je možno konať len výnimočne, stanoví maximálny možný rozsah práce konanej cezčas a tiež podmienky, za ktorých je možné vôbec takúto prácu nariadiť či dohodnúť.

Ustanovenia o práci cezčas upravuje zákoník práce v jeho Časti IV., v Hlave V. Okrem toho, že je možné ju konať len výnimočne, stanoví tiež, že ju môže nariadiť len zamestnávateľ z vážnych prevádzkových dôvodov, a to aj na

³⁶ § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

dobu nepretržitého odpočinku medzi dvoma smenami, prípadne aj na dni pracovného kľudu. Takto nariadená práca cezčas nesmie činiť u zamestnanca viac ako 8 hodín v jednotlivých týždňoch a 150 hodín v kalendárnom roku. Nad rámec takto uvedený, môže zamestnávateľ požadovať na zamestnancovi prácu cezčas len na základe ich dohody. Celkový rozsah práce cezčas nesmie činiť v priemere viac ako 8 hodín týždenne v období, ktoré môže činiť najviac 26 týždňov po sebe idúcich. Iba kolektívna zmluva môže vymedziť toto obdobie na najviac 52 týždňov po sebe idúcich. Platí tu ale, že do počtu hodín v tomto tzv. vyrovnávacom období sa nezahrnuje práca cezčas, za ktorú bolo zamestnancovi poskytnuté náhradné voľno.

Špeciálnu úpravu obsahuje zákoník práce v svojom § 93a pre ďalšiu dohodnutú prácu cezčas v zdravotníctve.

Právna úprava pracovnej doby je okrem vyššie uvedených záležitostí realizovaná aj úpravou nočnej práce, pracovnej pohotovosti či spôsobmi rozvrhovania pracovnej doby. Zákoník práce obsahuje aj ustanovenia ohľadne minimálnej doby odpočinku medzi smenami a v týždni.

Rozvrženie pracovnej doby je plne v kompetencii zamestnávateľa, ktorý tiež určuje začiatok a koniec smien. Spravidla sa pracovná doba rozvrhuje do päť denného pracovného týždňa, pričom pri jej rozvrhnutí je zamestnávateľ povinný prihliadnúť k tomu, aby jej rozvrhnutie nebolo v rozpore s hľadiskami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Zákoník práce rozlišuje rovnomerné a nerovnomerné rozvrhnutie pracovnej doby. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovnej doby na jednotlivé týždne nesmie dĺžka smeny presiahnuť 9 hodín. Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovnej doby nesmie dĺžka smeny presiahnuť 12 hodín. Zamestnávateľ má povinnosť vypracovať písomný rozvrh týždennej pracovnej doby a zoznámiť s týmto rozvrhom zamestnanca najneskôr dva týždne pred začiatkom obdobia, na ktorú je pracovná doba nerovnomerne rozvrhnutá, pokiaľ sa nedohodne so zamestnancom na inej dobe zoznámenia ho s týmto rozvrhom.

Ideálnym riešením pre zamestnancov je možnosť si v pracovnej zmluve dohodnúť pružné rozvrhnutie pracovnej doby. Pod pojmom pružná pracovná doba rozumieme dobu, kedy si zamestnanec sám volí začiatok a prípadne aj

koniec pracovnej doby v jednotlivých dňoch v rámci časových úsekov stanovených zamestnávateľom. Ide o tzv. voliteľnú pracovnú dobu, pričom ale medzi dva úseky takejto voliteľnej pracovnej doby je vložený časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku (toto je základná pracovná doba). Podstatou pružnej pracovnej doby je, že túto základnú pracovnú dobu určí zamestnávateľ a voliteľnú časť si zvolí zamestnanec na začiatok a koniec pracovnej doby tak, aby celková doba smeny nepresiahla 12 hodín. Priemerná dĺžka pracovnej doby musí byť naplnená v období 4 týždňov. V praxi toto rozvrhnutie pružnej pracovnej doby bude vyzeráť tak, že napr. zamestnávateľ stanoví, že základná pracovná doba je v čase od 9:00 do 14:00. V tejto dobe má zamestnanec povinnosť byť na pracovisku. Zvyšné tri hodiny si môže sám rozvrhnúť na začiatku a na konci pracovnej doby.

Zákoník práce obsahuje aj pojem konto pracovnej doby, ktorý je iným spôsobom nerovnomerného rozvrhnutia pracovnej doby, ale toto môže obsahovať len kolektívna zmluva, prípadne vnútorný predpis, preto sa mu v tejto práci viac venovať nebudem.

Ohraničenie pracovnej doby je logicky realizované aj dobou odpočinku a prestávkami v práci, ktoré sú takisto upravené v Časti IV. zákoníku práce. Je nimi zaistená ochrana zamestnanca.

Prestávka v práci nie je pracovnou dobou, a preto sa do nej nezapočítava. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom prestávku na jedlo a oddych najneskôr po 6 hodinách nepretržitej práce, u mladistvého zamestnanca dokonca už po 4,5 hodinách. Táto prestávka musí byť minimálne v dĺžke 30 minút. V prípade, že ide o práce, ktoré nemôžu byť prerušené, musí byť zamestnancom aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zaistená primeraná doba na jedlo a oddych. Táto doba sa už ale do pracovnej doby započítava. Prestávky na jedlo a oddych sa neposkytnú na začiatku a na konci pracovnej doby.

Bezpečnostná prestávka je zvláštnym typom prestávky, ktorý sa započítava do pracovnej doby. V prípade, že táto prípadne na dobu prestávky na jedlo a oddych, započítava sa aj doba prestávky na oddych či jedlo do pracovnej doby.

Dobou odpočinku rozumieme nepretržitý odpočinok medzi dvoma smenami. Zamestnávateľ pri rozvrhovaní pracovnej doby musí určiť pracovnú dobu tak, aby mal zamestnanec medzi koncom jednej a začiatkom nasledujúcej smeny nepretržitý odpočinok aspoň v dĺžke 12 hodín behom 24 hodín po sebe idúcich. Takto určený odpočinok môže byť skrátený až na 8 hodín, ale len zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov a len za podmienky, že mu bude nasledujúci odpočinok o dobu tohoto skrátenia predĺžený (toto je možné len v nepretržitých prevádzkach, pri nerovnomerne rozvrhnutej pracovnej dobe a pri práci cezčas, ďalej v poľnohospodárstve či pri poskytovaní služieb obyvateľstvu, prípadne pri mimoriadnych prípadoch akými sú napr. živelné katastrofy).

Pokiaľ ide o dobu odpočinku obecne, obsahuje zákoník práce aj ustanovenia o dňoch pracovného klúdu, ktorými sú dni nepretržitého odpočinku a sviatky, a počas ktorých môže zamestnávateľ nariadiť prácu len výnimočne.

Celkovo musí nepretržitý odpočinok v týždni behom siedmich dní trvať aspoň 35 hodín. U mladistvého zamestnanca nesmie činiť nepretržitý odpočinok menej ako 48 hodín. Zákoník práce toto za istých podmienok ale tiež modifikuje a pripúšťa odchýlky.³⁷

Ak hovoríme o dobe odpočinku a myslíme tým dobu medzi jednotlivými smenami, vychádzame z toho, že zákoník práce delí pracovnú dobu na pracovné režimy. Pracovný režim môže byť jednosmenný, dvojsmenný, trojsmenný alebo nepretržitý. Smenná časť pracovnej doby je časť, ktorú je zamestnanec povinný na základe dopredu stanoveného rozvrhu pracovných smien odpracovať (bez práce cezčas). Pod dvojsmenným režimom práce rozumieme režim, kedy sa zamestnanci pravidelne striedajú v dvoch smenách v rámci 24 hodín po sebe idúcich. V trojsmennom režime sa striedajú zamestnanci v troch smenách v priebehu 24 hodín po sebe idúcich. Nepretržitý pracovný režim je režim, v ktorom sa zamestnanci vzájomne pravidelne striedajú v smenách v nepretržitej prevádzke zamestnávateľa v rámci 24 hodín po sebe idúcich. Nepretržitou prevádzkou je taká prevádzka, ktorá vyžaduje výkon práce 24 hodín denne, sedem dní v týždni. Zamestnávateľ, ktorý potrebuje, aby jeho zamestnanci konali

³⁷ § 92 odst. 3 a 4 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

svoju prácu vo väčšom rozsahu, rozhodne o zavedení viacsmenného režimu a prevádzky, v rámci ktorých rozdelí zamestnancov na skupiny, pričom skončenie pracovnej smeny jednej skupiny zamestnancov je pravidelne striedané nastúpením druhej skupiny zamestnancov.

V pracovnej zmluve si môžu účastníci dohodnúť aj pracovnú pohotovosť ako dobu, počas ktorej je zamestnanec pripravený k prípadnému výkonu práce podľa pracovnej zmluvy. Ide o prácu, ktorá ale musí byť vykonávaná len v prípade naliehavej potreby nad rámec rozvrhu pracovných hodín zamestnanca. Zamestnanec v dobe pracovnej pohotovosti prácu nekoná, ale je na ňu pripravený. Za výkon práce v dobe pracovnej pohotovosti prísluší zamestnancovi mzda alebo plat. V prípade, že počas pracovnej pohotovosti nedojde k výkonu práce, nezapočítava sa pracovná pohotovosť do pracovnej doby, zamestnancovi ale za túto dobu prísluší odmena najmenej vo výške 10 % priemerného zárobku. O pracovnú pohotovosť ide len v prípade, že zamestnanec sa v dobe pracovnej pohotovosti nachádza na mieste, ktoré je odlišné od pracoviska zamestnanca.

Na záver časti o pracovnej dobe je treba povedať, že zamestnávateľ má povinnosť viesť evidenciu odpracovanej pracovnej doby každého zamestnanca, vrátane práce odpracovanej cezčas a pracovnej pohotovosti.

3.3.3.4 Konkurenčná doložka

Konkurenčnú doložku upravuje zákoník práce v svojej Časti XIII., Hlave 6.

Konkurenčnú doložku by sme mohli chrakterizovať ako dohodu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, v ktorej sa zamestnanec zavazuje, že po skončení pracovného pomeru nebude vykonávať určitú zárobkovú činnosť, ktorá by bola zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, alebo ktorá by vôči nemu mala súťažnú povahu. Dalo by sa teda povedať, že ide zo strany zamestnávateľa o akési preventívne opatrenie, ktorým sa zamestnávateľ bráni, aby mu od bývalého zamestnanca nevznikla škoda.

Pre zamestnanca predstavuje dohodnutie konkurečnej doložky zmluvné obmedzenie jeho zárobkovej činnosti. Pre zamestnávateľa bude takáto doložka praktická hlavne v situáciách, kedy môžu zamestnanci počas pracovného pomeru získať určité znalosti, ktoré nie sú všeobecne známe, a ktorých neskoršie využitie

by mohlo zamestnávateľovi zťažiť jeho činnosť, či už napr. znížením schopnosti konkurovať alebo zhoršením hospodárskej situácie. Môže ísť aj o ochranu obchodného tajomstva, zneužívanie informácií a poznatkov apod.

Konkurenčná doložka je samostatným zmluvným typom. Nemusí byť zjednaná v pracovnej zmluve, ale môže existovať aj ako samostatná dohoda mimo pracovnú zmluvu. Môže byť dohodnutá pred vznikom pracovného pomeru, ale aj kedykoľvek počas jeho trvania. Výnimkou je skúšobná doba, pred skončením ktorej nemôže byť konkurenčná doložka platne dohodnutá. V prípade tejto výnimky ide o ochranu záujmu nových zamestnancov a uchádzačov o prácu. V praxi ale je pomerne častým javom, že zamestnávateľ dohodne s novým zamestnancom ako skúšobnú dobu, tak aj konkurenčnú doložku, ktorej účinnosť sa ale podmieni skončením skúšobnej doby. V takomto prípade, ak sa skončí pracovný pomer počas skúšobnej doby, nebude zamestnanec konkurenčnou doložkou vôbec viazaný. Dojde tak aj k naplneniu účelu zákonného zákazu.

Doba, počas ktorej zamestnanec nebude môcť po skončení pracovného pomeru vykonávať určitú konkurenčnú zárobkovú činnosť, môže byť stanovená najdlhšie po dobu jedného roku. Dlhšie obdobie nie je prípustné.

Konkurenčná doložka obsahuje zároveň záväzok zamestnávateľa, že zamestnancovi poskytne primerané peňažné vyrovnanie, najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku za každý mesiac plnenia tohoto záväzku. Ide o kompenzáciu za to, že zamestnanec počas doby uvedenej v konkurenčnej doložke výrazne obmedzuje možnosti svojho budúceho uplatnenia na trhu práce. Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť na splatnosti tohoto peňažného vyrovnania. Pokiaľ by sa tak nestalo, je peňažné vyrovnanie splatné mesačne pozadu (napr. v auguste za mesiac júl). Za nedokonalosť súčasnej právnej úpravy môžeme považovať to, zamestnávateľ je nútený poskytovať peňažné vyrovnanie aj v prípadoch, kedy prepustil zamestnanca z dôvodu vážneho porušovania povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru.

Pre ochranu zamestnávateľa je možné, aby dohodol so zamestnancom zmluvnú pokutu, ktorú bude musieť zamestnanec zaplatiť v prípade, že svoj záväzok poruší. Pokiaľ ide o výšku zmluvnej pokuty, nie je v zákone stanovená, platí iba to, že by mala byť primeraná. Bude ale logické, ak by sa spravidla

rovnala čiastke, ktorú poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi za dodržiavanie dohody. Pre zamestnávateľa by bolo dohodnutie nízkej zmluvnej pokuty nevýhodné z toho dôvodu, že jej zaplatením končí pre bývalého zamestnanca zákaz konkurencie a nemusí ho už ďalej dodržiavať.

Konkurenčná doložka musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná. Zaniká uplynutím doby, na ktorú bola uzatvorená (najviac 1 rok), zaplatením zmluvnej pokuty zamestnancom, vypovedaním konkurenčnej doložky zamestnancom a odstúpením od konkurenčnej doložky zamestnávateľom.

Zamestnanec môže konkurenčnú doložku vypovedať, ak mu zamestnanec nevyplatí peňažné vyrovnanie alebo jeho časť do 15 dní po jeho splatnosti. Konkurenčná doložka prestáva byť platná prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. Táto výpoveď vyžaduje tiež písomnú formu a doručenie zamestnávateľovi.

Zamestnávateľ môže od konkurenčnej doložky odstúpiť až do okamihu skončenia pracovného pomeru. Toto odstúpenie musí byť doručené zamestnancovi v písomnej forme, pričom zamestnávateľ nemusí uviesť žiadny dôvod, ktorý ho k odstúpeniu viedol.

Konkurenčnou doložkou nemôžu byť obmedzované výkony zárobkovej činnosti zamestnanca pri činnosti vedeckej, pedagogickej, publicistickej, literárnej alebo umeleckej.

3.3.3.5 Ujednania o odmene

Pracovnoprávne vzťahy sú zásadne vzťahy úplatné, z toho vyplýva, že za vykonanú prácu náleží zamestnancovi primeraná odmena. Mzdové ujednania bývajú často zakomponované do pracovných zmluv, keďže často je práve mzda dôvodom, prečo zamestnanec uzatvára pracovný pomer s konkrétnym zamestnávateľom.

Zamestnanec vstupuje do pracovnoprávneho vzťahu za účelom získania príjmu, ktorý mu umožní úhradu jeho životných nákladov, prípadne tiež úhradu potrieb jeho rodiny. Práca predstavuje pre zamestnanca újmu, na úkor jeho voľného času, ktorú je ochotný strpieť len za primeranú cenu práce (kompenzáciu), ktorú musí zaplatiť zamestnávateľ. Preto je právo na odmenu za

prácu zaručené v rámci ústavného poriadku Českej republiky³⁸ aj radou medzinárodných zmluv a dohôd^{39, 40}.

Odmenu za prácu môžeme deliť na mzdu, plat a odmenu za prácu konanú na základe dohôd o prácach konaných mimo pracovný pomer. Túto oblasť upravuje zákoník práce v Časti VI.

Pojem mzda definuje zákoník práce v § 109 odst. 2, ako peňažné plnenie a plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu, ak nie je v tomto zákone ďalej stanovené inak.

Naproti tomu plat je odmena za prácu poskytovaná zamestnancom zamestnávateľ'a, ktorý celkom alebo prevažne uhradzuje svoju činnosť z verejných zdrojov.⁴¹ Zákon⁴² v § 109 odst. 3 taxatívne vymenováva, o ktorých zamestnávateľ'ov môže ísť (napr. štát, územný samosprávny celok, štátny fond atď.). Plat je teda pojem, s ktorým sa stretávame v nepodnikateľ'skej sfére. Plat si zamestnanec nedohaduje so svojím zamestnávateľ'om v pracovnej ani inej zmluve, plat sa mu určuje. V tomto smere je aj priestor pre kolektívnu zmluvu veľmi obmedzený. Právna úprava platu je s účinnosťou od 1.1.2007 obsiahnutá pre štátnych zamestnancov v zákoníku práce, právna úprava platov vojakov z povolania potom v zákone o plate⁴³.

Mzda a plat by mali byť odrazom zložitosti práce, jej namáhavosti, zodpovednosti, ktorú zamestnanec pri práci bude mať, ale zároveň aj meradlom výkonov zamestnanca a ním dosahovaných pracovných výsledkov.

V prípade práci konaných na základe dohôd o prácach mimo pracovný pomer hovoríme o odmenách plynúcich z týchto dohôd.

S pojmom mzdy sa teda stretávame v podnikateľ'skej oblasti. V ďalšom výklade sa budem ďalej zaoberať len mzdou, pretože práve u mzdy platí zmluvná voľnosť účastníkov pracovnoprávneho vzťahu pri jej dohadovaní.

³⁸ čl. 26 odst. 3 a čl. 28 ústavného zákona č. 2/1993 Zb., Listina základných práv a slobôd, v znení ústavného zákona č. 162/1998 Zb.

³⁹ napr. Dohoda Medzinárodnej organizácie práce č. 95 o ochrane mzdy z roku 1949, Dohoda Medzinárodnej organizácie práce č. 99 o metódach stanovení minimálnych miezd v poľnohospodárstve z roku 1951, Dohoda Medzinárodnej organizácie práce č. 100 o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty z roku 1951

⁴⁰ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 250, ISBN 978-80-7380-316-2

⁴¹ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 269, ISBN 978-80-7380-316-2

⁴² § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

⁴³ zákon č. 143/1992 Zb., o plate a odmene za pracovnú pohotovosť v rozpočtových a v niektorých ďalších organizáciach a orgánoch

Ako už bolo povedané vyššie, mzda sa poskytuje v peniazoch alebo v plnení nepeňažnej hodnoty (ako naturálna mzda).

Mzda musí byť dohodnutá pred začiatkom výkonu práce, za ktorú náleží. Zamestnávateľ je povinný v deň nástupu do práce dať zamestnancovi mzdový výmer, ktorý obsahuje údaje o spôsobe odmeňovania, o termíne a mieste výplaty mzdy, pokiaľ tieto údaje už neobsahuje pracovná zmluva alebo vnútorný predpis.

Pri stanovení mzdy musí byť zachovaná zásada, že všetkým zamestnancom u jedného zamestnávateľa náleží za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty rovnaká mzda. Toto ustanovenie má zabrániť diskriminácii a je obsiahnuté v zákoníku práce v § 110. Rovnakou prácou, resp. prácou rovnakej hodnoty, sa myslí práca rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je konaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri rovnakej porovnateľnej pracovnej výkonnosti a pracovných výsledkoch. Práca sa hodnotí aj podľa pracovnej činnosti, podľa organizačnej náročnosti, podľa miery zodpovednosti zamestnanca za spôsobenie prípadnej škody.

Zákon pozná niekoľko spôsobov, ktorými môže byť stanovená mzda. Okrem dohodnutia v pracovnej zmluve alebo inej dohode, je možné dohodnúť mzdu aj medzi odbormi a zamestnávateľom v kolektívnej zmluve. Pokiaľ si takto strany nedohodnú výšku mzdy, môže ju zamestnávateľ stanoviť jednostranne, a to vnútorným predpisom alebo mzdovým výmerom. V takomto prípade je zamestnávateľ povinný umožniť zamestnancovi do týchto predpisov nazerať. Pokiaľ dojde k zmene skutočností, ktoré obsahuje mzdový výmer, je zamestnávateľ povinný túto skutočnosť oznámiť písomne zamestnancovi, a to najneskôr v deň, kedy zmena nadobudne účinnosti.

Mzdu, ktorá bola stanovená v pracovnej alebo kolektívnej zmluve, nemôže zamestnávateľ zmeniť bez súhlasu druhej strany, takže bez súhlasu zamestnanca alebo odborovej organizácie. Zodpovedá to zásade zmluvnej voľnosti, ktorá bola uplatnená pri dohodnutí výšky mzdy. Naopak mzda, ktorá je stanovená mzdovým výmerom či vnútorným predpisom, môže byť zamestnávateľom jednostranne zmenená, a to aj bez súhlasu zamestnanca či odborov.

Aj napriek tomu, že mzda sa vyskytuje v oblasti, kde platí zmluvná voľnosť a kde si môžu účastníci pracovného pomeru vzájomnou dohodou jej výšku stanoviť, obsahuje zákoník práce obmedzenia, ktoré limitujú zamestnávateľa v jej ľubovoľnom stanovení, a to ustanoveniami o tzv. minimálnej mzde a tzv. zaručenej mzde. Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda a zaručená mzda.

Minimálna mzda je upravená v § 111 zákoníku práce. Predstavuje najnižšiu možnú odmenu pro zamestnanca za prácu, ktorú musí zamestnanec od zamestnávateľa obdržať. Do mzdy sa pre tento účel nezahŕňa mzda za prácu cezčas, príplatok za prácu cez sviatky, za nočnú prácu, za prácu v zťaženom pracovnom prostredí ani za prácu v sobotu a v nedeľu. Pokiaľ by bola mzda nižšia ako táto tzv. minimálna mzda, zamestnávateľ je povinný doplatiť zamestnancovi čiastku tak, aby dosahovala výšku minimálnej mzdy. Pri stanovení výšky minimálnej mzdy se pritom neprihliada k druhu, zložitosti, namáhavosti alebo kvalite odvedenej práce.

Inštitút zaručenej mzdy bol do právneho poriadku zavedený až s účinnosťou od 1. januára 2007, kedy nahradil inštitút minimálnych mzdových taríf. Zaručenú mzdu definuje zákoník práce v svojom § 112 ako mzdu, na ktorú zamestnancovi vzniklo právo podľa zákoníku práce, zmluvy, vnútorného predpisu, mzdového výmeru alebo platového výmeru. Pri stanovení najnižšej úrovne zaručenej mzdy sa berie do úvahy, narozdiel od minimálnej mzdy, zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť vykonávanej práce.

Konkrétnu výšku sadzieb minimálnej mzdy a najnižšiu úroveň zaručenej mzdy stanoví vláda svojím nariadením⁴⁴, spravidla s účinnosťou od začiatku kalendárneho roku.

Zákoník práce pripúšťa, aby zamestnávateľ poskytol zamestnancovi, za jeho prácu vykonanú pre neho, plnenie peňažnej hodnoty, tzv. naturálnu mzdu. Naturálnu mzdu môže zamestnávateľ poskytovať len so súhlasom zamestnanca, a to za podmienok s ním dopredu dohodnutých. Ale aj v tomto prípade je

⁴⁴ nariadenie vlády č. 567/2006 Zb., o minimálnej mzde, o najnižších úrovniach zaručenej mzdy, o vymedzení zťaženej pracovnej prostredia a o výške príplatku k mzde za prácu v zťaženom pracovnom prostredí.

zamestnávateľ povinný vyplatiť zamestnancovi v peniazoch mzdu najmenej vo výške minimálnej mzdy. Ako naturálna odmena môžu byť zamestnancovi poskytnuté od zamestnávateľa výrobky, výkony, práce a služby s výnimkou liehovín, tabákových výrobkov alebo iných návykových látok. Výška naturálnej mzdy sa vyjadruje v peňažnej forme tak, aby zodpovedala cene, ktorú zamestnávateľ účtuje za porovnateľné výrobky, výkony, prácu alebo služby ostatným odberateľom.

Zamestnávateľ je povinný dať zamestnancovi pri mesačnom vyúčtovaní mzdy písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy.

Záverom by som chcel povedať, že dohodnutie mzdy nie je teda podľa zákoníku práce povinnou náležitosťou pracovnej zmluvy, čo rešpektuje zásadu zmluvnej voľnosti. Osobne si ale myslím, že by dohoda o mzde podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy mala byť, keďže jedným z charakteristických znakov závislej práce je jej úplatnosť (viz § 2 odst. 4 zákoníku práce). Bez práce za odmenu by sa totiž nejednalo o pracovný pomer, takže ani o vzťah založený pracovnou zmluvou.

3.3.3.6 Ujednanie o vyslaní na pracovnú cestu

Zamestnávateľ by si stále pri dohadovaní pracovnej zmluvy a pri uzatváraní pracovného pomeru mal zvážiť, či bude od zamestnanca potrebovať, aby absolvoval pracovné cesty. Pracovnou cestou rozumieme časovo obmedzené vyslanie zamestnanca k výkonu práce mimo dohodnuté miesto výkonu práce.

Zákoník práce umožňuje vyslanie zamestnanca na pracovnú cestu len na základe obojstrannej dohody, čo sice znamená, že to nemusí byť výslovne stanovené práve v pracovnej zmluve, ale v prípade, že tomu tak nie je, je aj tak nutná dohoda oboch strán. Pre potreby vysielania na pracovnú cestu je výhodou, že dohoda o tom môže byť uzatvorená kedykoľvek počas trvania pracovného pomeru, ak nastane situácia, ktorá bude vyslanie vyžadovať. Praktické bude dohodnutie vyslania priamo v pracovnej zmluve v prípadoch, kedy to vyplýva z druhu dohodnutej práce. Inak je ale možné aj dohodnutie ad hoc, pred každou pracovnou cestou zvlášť. Súhlas zamestnanca nemusí byť písomný, môže byť ústny alebo daný aj konkludentne v situácii, kedy dá zamestnávateľ

zamestnancovi pokyn, aby absolvoval cestu a ten ju absolvuje. Ustanovenia ohľadne pracovnej cesty sú v zákoníku práce uvedené v § 42.

Pri pracovnej ceste pôjde o vyslanie kvôli splneniu nejakej úlohy. Ak by zamestnanec vykonával nejakú prácu sústavne na pracovnej ceste, šlo by o jeho preloženie, ktoré upravuje zákoník práce v § 43. Zamestnávateľ nemôže vyslať zamestnanca na pracovné cesty na neobmedzenú dobu, ale len na dobu potrebnú k vykonaniu pracovnej úlohy. Aj na pracovnej ceste je zamestnanec povinný postupovať podľa pokynov zamestnávateľa, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal, pričom ale zamestnávateľ môže poveriť iného vedúceho zamestnanca, aby dával počas pracovnej cesty zamestnancovi pokyny. Zamestnanec môže byť v rámci pracovnej cesty vyslaný aj mimo rámec prevádzok zamestnávateľa.

Zvláštne podmienky, pokiaľ ide o vysielanie na pracovnú cestu, platia podľa § 240 odst. 1 zákoníku práce pre tehotné zamestnankyne a zamestnancov starajúcich sa o deti do veku 8 rokov. Títo zamestnanci môžu byť vysielaní na pracovnú cestu mimo obvod obce ich pracoviska alebo bydliska len s ich súhlasom. To znamená, že okrem obecne daného súhlasu s pracovnou cestou daného dopredu, musia dať svoj súhlas ku každej konkrétnej pracovnej ceste. V rámci obvodu obce ale tento zvláštny súhlas potrebný nie je.

3.3.4 Zmeny pracovnej zmluvy

Pracovná zmluva je základným inštrumentom, v ktorom sa zamestnanec a zamestnávateľ dohodli na podmienkach, za akých bude zamestnanec konať svoju prácu. Tieto podmienky a možnosti ich dodržovania však nie sú nemenné. Môže nastať situácia, a to či už na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa, že nebude možné tieto podmienky dodržať, či už zo subjektívnych alebo objektívnych dôvodov. V takýchto prípadoch bude nutné, aby došlo k zmenám pracovnej zmluvy resp. jej časti. Pokiaľ však dochádza k zmene pracovnej zmluvy, mení sa tým aj pracovný pomer. Tieto zmeny sa môžu uskutočniť len dohodou účastníkov pracovného pomeru.

Zmenu pracovnej zmluvy je možné uskutočniť len písomne. Nedodržanie písomnej formy zmeny pracovnej zmluvy (pokiaľ táto bola uzatvorená písomne) ale nezakladá neplatnosť tohoto právneho úkonu. Zmenou

pracovnej zmluvy môžeme rozumieť zmenu subjektu alebo obsahu pracovnej zmluvy.

3.3.4.1 Zmena subjektu

Zmena subjektu pracovnej zmluvy sa môže týkať len zamestnávateľa. Zmena na strane zamestnanca nie je možná, keďže pracovný pomer je viazaný na osobný výkon práce zamestnanca. Zamestnanec je povinný konať prácu osobne podľa pokynov zamestnávateľa, je teda ako subjekt nezameniteľný. Ak by došlo k zmene na strane zamestnanca a prácu za zamestnanca by začal vykonávať iný zamestnanec, išlo by o vznik nového pracovného pomeru a zánik pracovného pomeru pôvodného.

Na strane zamestnávateľa je zmena subjektu možná. Zákoník práce však v tomto prípade vychádza zo zásady legality, tzn. že zmenu v osobe zamestnávateľa umožňuje len v prípadoch stanovených právnymi predpismi.

K zmene na strane zamestnávateľa dochádza pri tzv. univerzálnej sukcesii, kedy nový zamestnávateľ vstupuje do všetkých práv a povinností pôvodného zamestnávateľa. V takomto prípade nemusia byť ukončované pracovné pomery a pracovné zmluvy. Nedochádza ani k zmene pracovného obsahu.

Pracovnoprávny vzťah smrťou zamestnávateľa s výnimkou prípadov, kedy dojde k pokračovaniu v živnosti podľa živnostenského zákona, zaniká.

3.3.4.2 Zmena obsahu

Zmenou obsahu pracovnej zmluvy sa menia práva a povinnosti subjektov v pracovnom pomere. Zmeniť obsah pracovnej zmluvy je možné len, ak sa na tom dohodnú zamestnanec a zamestnávateľ, čiže na základe dohody. Dohodou sa môžu meniť podstatné náležitosti pracovnej zmluvy aj akékoľvek iné ujednanie dohodnuté v pracovnej zmluve. Ujednania takto dohodnuté ale nemôžu byť v rozpore s kogentnými ustanoveniami zákona. Nedostatok písomnej formy dohody nespôsobuje neplatnosť dohody.

Jednostranným úkonom môže byť zmenený obsah pracovnej zmluvy len výnimočne. Zamestnanec jednostranne nemôže zmeniť obsah pracovnej zmluvy

(s výnimkou prípadu vzdania sa funkcie, do ktorej bol zvolený alebo menovaný).

Zamestnávateľ samozrejme môže vyhovieť žiadosti zamestnanca o zmenu obsahu pracovného pomeru, ale ten to jednostranným úkonom urobiť nemôže.

Pod zmenami pracovného pomeru rozumie zákoník práce prípady prevedenia na inú prácu, pracovnú cestu a preloženie. Pokiaľ ide o prevedenie na inú prácu, zamestnávateľ má podľa zákona v niektorých prípadoch povinnosť previesť zamestnanca na inú prácu (upravuje to § 41 odst. 1 zákoníku práce), v niektorých prípadoch mu je daná táto možnosť (§ 41 odst. 2 zákoníku práce).

Za zmenu obsahu pracovného pomeru sa považuje tiež menovanie na vedúce pracovné miesto podľa § 33 odst. 3 zákoníku práce, ku ktorému dojde po vzniku pracovného pomeru.

O pracovnej ceste som už hovoril v predchádzajúcej časti svojej práce (odstavec 3.3.3.6), preto sa jej naďalej už nebudem venovať.

V prípade preloženia do iného miesta výkonu práce, než aké bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, je preloženie možné len so súhlasom zamestnanca a v rámci zamestnávateľa, pokiaľ to nevyhnutne vyžaduje prevádzková potreba zamestnávateľa.⁴⁵

Keď odpadnú dôvody, pre ktoré bol zamestnanec prevedný na inú prácu alebo preložený do iného miesta, než ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve, alebo ak uplynula doba, na ktorú bola táto zmena dohodnutá, zaradí zamestnávateľ zamestnanca podľa pracovnej zmluvy, ak sa s ním nedohodne na ďalšej zmene pracovnej zmluvy.

⁴⁵ § 43 odst. 1 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

3.4 Agentúrne zamestnávanie

Agentúrne zamestnávanie je zvláštnou formou zamestnania, v ktorom vykonáva zamestnanec prácu na inom mieste ako je dohodnuté v pracovnej zmluve. Táto forma zamestnania sa stáva stále obľúbenejšou aj v Českej republike. Na medzinárodnom poli upravuje túto oblasť Dohoda Medzinárodnej organizácie práce č. 181 o súkromných agenturách práce z roku 1997 (Česká republika ratifikovala túto Dohodu v roku 2001).

Agentúrne zamestnávanie môžeme charakterizovať ako zvláštny druh zamestnania, v ktorom zamestnanec nevykonáva prácu pre svojho zamestnávateľa, ktorým je agentúra práce, ale pre tzv. užívateľa, ku ktorému je agentúrou práce pridelený.

Agentúrne zamestnávanie môže prevádzkovať len zamestnávateľ, ktorý zprostredkováva zamestnanie, čiže agentúra práce. Tá môže svoju činnosť prevádzkovať len na základe povolenia udeleného Ministerstvom práce a sociálnych vecí. Agentúrne zamestnávanie upravuje zákoník práce v § 2 odst. 5 a v § 308 a § 309, podmienky získania povolenia k agentúrnej činnosti upravuje potom zákon o zamestnanosti⁴⁶ v § 58 až 66.

Predmet činnosti agentúry práce spočíva v tom, že prideliť dočasne svojho zamestnanca inému zamestnávateľovi. Predpokladom takéhoto zamestnávania je písomná dohoda, ktorú agentúra práce uzatvorí s iným zamestnávateľom (užívateľom), a ktorej obsahom je dočasné pridelenie zamestnanca. Súčasťou dohody medzi agentúrou práce a zamestnancom musí byť súhlas zamestnanca s tým, že agentúra práce dočasne pridelí tohoto zamestnanca k výkonu práce u užívateľa. Toto môže byť dohodnuté v pracovnej alebo inej zmluve.

Zákoník práce obsahuje v § 308 odst. 1 a 2 zákoníku práce ustanovenia o tom, aké náležitosti musí obsahovať dohoda medzi agentúrou práce a užívateľom. Táto dohoda musí byť uzatvorená v písomnej forme. Následne vydá agentúra práce písomný pokyn o takomto dočasnom pridelení k užívateľovi. Náležitosti písomného pokynu stanoví zákoník práce v § 309 odst. 2.

⁴⁶ zákon č. 435/2004 Zb., o zamestnanosti, v znení neskorších predpisov

Počas dočasného pridelenia ukladá zamestnancovi úlohy užívateľ, ktorý zároveň jeho prácu organizuje, riadi, kontroluje a udeľuje mu záväzné pokyny, ale tiež vytvára pre zamestnanca priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje zamestnancovi bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Užívateľ však nesmie činiť voči zamestnancovi právne úkony menom agentúry práce, napr. s ním rozviazať pracovný pomer.

Dočasné pridelenie uplynie dobou, na ktorú bolo dohodnuté. Skončiť môže aj dohodou medzi agentúrou práce a zamestnancom, nie však dohodou medzi užívateľom a zamestnancom, prípadne končí jednostranným prehlásením užívateľa alebo dočasne prideleného zamestnanca podľa podmienok dohodnutých v dohode o dočasnom pridelení zamestnanca agentúry práce.⁴⁷

Agentúra práce a zamestnávateľ musia zabezpečiť, aby pracovné a mzdové podmienky dočasne prideleného zamestnanca neboli horšie ako podmienky porovnateľného zamestnanca užívateľa. V prípade, že sú pracovné a mzdové podmienky zamestnanca agentúry práce počas doby výkonu práce horšie, je agentúra práce povinná zaistiť rovnaké zaobchádzanie.

Agentúra práce nemôže toho istého zamestnanca dočasne prideliť k výkonu práce u toho istého užívateľa na dobu dlhšiu ako 12 kalendárnych mesiacov po sebe idúcich. Toto obmedzenie neplatí v prípadoch, kedy o to agentúru požiada zamestnanec agentúry práce, alebo ide o výkon práce na dobu náhrady za zamestnankyňu užívateľa, ktorá čerpá materskú dovolenku, alebo za zamestnanca užívateľa, ktorý čerpá rodičovskú dovolenku.

Podmienky dohodnuté v pracovnej alebo inej zmluve sú pre obe strany, čiže pre agentúru práce aj pre zamestnanca, záväzné.

Agentúrne zamestnávanie je vhodné pre užívateľa na získanie pracovníkov na časovo obmedzenú dobu, napr. na prácu na určitom projekte. Pre zamestnancov je výhodou sloboda toho, že sa len na krátky čas zaviazu pracovať pre agentúru práce a zároveň pozícia a postavenie agentúry práce, ktorá má vybudované kontakty a zázemie a mala by byť garanciou stabilného pomeru, aj keď len počas relatívne krátkeho obdobia.

⁴⁷ § 309 odst. 3 zákona č. 262/2006 Zb., zákoníku práce, v znení neskorších predpisov

3.5 Švarcsystém

Na záver kapitoly o pracovnej zmluve by som sa ešte chcel v krátkosti dotknúť tzv. švarcsystému.

Týmto pojmom označujeme prípad, kedy zamestnávateľ formálne nevykonáva svoju činnosť za účasti zamestnancov. Mohlo by sa teda zdať, že táto problematika s pracovnou zmluvou nesúvisí. Problémom ale je, že zamestnávateľ pre svoju činnosť využíva osôb samostatne zárobkovo činných, čiže v podstate podnikateľov, ktorí sú držiteľmi živnostenského oprávnenia a nemajú so zamestnávateľom uzatvorenú pracovnú zmluvu. Zamestnávateľ s nimi spolupracuje na základe zmluv uzatvorených podľa obchodného zákonníka (napr. mandátna zmluva), pričom predstiera, že medzi ním a týmito osobami existuje obchodný vzťah, ale v skutočnosti ide o výkon závislej práce. Pre zamestnávateľa je takýto systém výhodný, pretože znižuje jeho náklady na pracovnú silu. Pre osoby samostatne zárobkovo činné je ale takýto systém nevýhodný, lebo strácajú zamestnanecké výhody.

Zákonník práce pojem švarcsystém nepozná, ale upravuje výkon závislej činnosti, ktorá môže byť vykonávaná výhradne v pracovnoprávnom vzťahu podľa zákonníku práce, pokiaľ nie je upravená zvláštnymi predpismi.

Spoznať, že sa jedná o takto skrývaný pracovný pomer, sa dá podľa niekoľkých znakov, medzi ktoré patrí napríklad že:

- zamestnanec je podriadený zamestnávateľovi
- zamestnanec sa nezaväzuje k dodaniu výsledkov práce ale k práci ako takej
- zamestnanec pracuje s ostatnými zamestnancami v určitom hierarchizovanom systéme
- zamestnanec pracuje bez vlastného kapitálu
- zamestnanec využíva k práci nástroje zamestnávateľa, jeho prístroje a iné zariadenia atď.⁴⁸

⁴⁸ BEZOUŠKA, Petr; IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, s. 20, ISBN 928-80-7201-795-9

Tento systém je celkovo spoločensky nežiadúci, keďže znižuje sociálnu ochranu zamestnancov, ktorých zároveň diskriminuje voči ostatným, u zamestnávateľa na základe bežnej pracovnej zmluvy zamestnaných zamestnancov, a z pohľadu štátu umožňuje ako daňové úniky, tak úniky odvodov do štátneho rozpočtu.

4. Vplyv práva Európskych spoločenstiev na české pracovné právo

Vnútroštátne právo a právne predpisy Českej republiky sú značne ovplyvnené právom Európskych spoločenstiev (ďalej tiež len „ES“). Výnimkou nie je ani pracovné právo. Za pramene českého pracovného práva je preto nutné považovať aj pramene európskeho komunitárneho práva, a to na základe Zmluvy o pristúpení Českej republiky k Európskej únii, ktorá nadobudla účinnosť 1. mája 2004.

Vzťah medzi českým a európskym komunitárnym právom môže byť definovaný prostredníctvom dvoch základných zásad, ktoré vyvodil Európsky súdny dvor, a to zásady aplikačnej prednosti pred národným právom a zásadu bezprostredného účinku komunitárneho práva.⁴⁹

Aj napriek tomu, že pôvodný zámer štátov pri zakladaní hospodárskych spoločenstiev bol prevažne zameraný na hospodárske ciele, začali sa v priebehu fungovania a rozvíjania vzájomných vzťahov medzi členmi spoločenstiev do popredia dostávať aj záujmy o ochranu ľudských práv. V súvislosti s tým sa pozornosť začala sústreďovať aj na sociálne práva. Pre oblasť pracovného práva je dôležitým pojmom pojem sociálna politika, keďže pojem pracovné právo sa na úrovni orgánov ES takmer nevyskytuje. Samotné pracovné právo je chápané ako súčasť sociálnej politiky. Oblasť sociálneho práva ES sa začala vyvíjať od 70. rokov 20. storočia a hlavným dôvodom pre to bola ochrana práv migrujúcich osôb v rámci ES, hlavne pracovníkov.

Európske komunitárne právo rozdeľujeme na právo primárne, ktoré tvoria medzinárodné zmluvy, a právo sekundárne, ktoré je tvorené právnymi aktami Európskej únie.

⁴⁹ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 91, ISBN 978-80-7380-316-2

4.1 Primárne právo ES

Pramene primárneho práva ES dávajú základ sekundárnej legislatíve. Z pomerne rozsiahleho rámca primárneho práva je pre české pracovné právo významný hlavne článok 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, ktorý garantuje voľný pohyb pracovníkov v EÚ. Voľný pohyb pracovníkov zahŕňa odstránenie akejkoľvek diskriminácie medzi pracovníkmi členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnávanie, odmenu za prácu a iné pracovné podmienky.

Základné sociálne práva sú stanovené tiež v Európskej sociálnej Charte z roku 1961 a v Charte Spoločenstva základných sociálnych práv pracovníkov z roku 1989.⁵⁰

Tieto medzinárodné dohody majú za cieľ hlavne zlepšiť pracovné podmienky a udržiavať sociálnu ochranu v rámci spoločného európskeho trhu.

Hlavná časť úpravy sociálnej politiky je obsiahnutá v Hlave XI. Zmluvy o ES, ktorá má názov Sociálna politika.

⁵⁰ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 93, ISBN 978-80-7380-316-2

4.2 Sekundárne právo ES

Sekundárne právo ES tvoria hlavne nariadenia, smernice a rozhodnutia.

Hlavnou metódou úpravy vzťahov práva ES k právu členských štátov je metóda harmonizácie. Pracovné právo ČR je ovplyvňované právom ES hlavne smernicami, ktoré ako sekundárny prameň práva ES stanovia výsledok, ktorý má byť dosiahnutý, pričom formy a metódy dosiahnutia tohoto cieľa sú ponechané na vôli členských štátov. Dôvodom, prečo je zvolená metóda harmonizácie je to, že pracovné právo jednotlivých členských štátov je veľmi rozdielne a vychádza z rozdielnych prístupov a princípov toho ktorého členského štátu. Nie je preto možné, aby orgány ES upravovali pracovné právo v jednotlivých štátoch na základe jednotnej úpravy.

Najvýznamnejšie smernice v oblasti pracovného práva:

- **smernica Rady č. 89/391/ES**, o zbližovaní právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa prevádzania opatrení k zlepšeniu bezpečnosti a zdravia pracovníkov pri práci
- **smernica Rady č. 97/80/ES**, o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia
- **smernica Rady č. 2000/73/ES**, ktorou sa stanoví obecný rámec pre rovnaké zachádzanie v zamestnaní a povolani
- **smernica Rady č. 2008/104/ES**, o agentúrnom zamestnávaní
- **smernica Rady č. 91/533/ES**, o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru
- **smernica Rady č. 2003/88/ES**, o niektorých aspektoch pracovnej doby
- **smernica Rady č. 96/71/ES**, o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb
- **smernica Rady č. 94/33/ES**, o ochrane mladistvých pracovníkov
- **smernica Rady č. 98/59/ES**, o zbližovaní právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania

- **smernica Rady č. 2000/43/ES**, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasu alebo etnický pôvod
- **smernica Rady č. 89/391/EHS**, o zavádzaní opatrení pre zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci
- **smernica Rady č. 2002/73/ES**, o zavedení zásady rovnakého zaobchádzania pre mužov aj ženy, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornému vzdelávaniu a postupe v zamestnaní a pracovné podmienky.⁵¹

⁵¹ pravniradce.ihned.cz/cl-14356210-legislativa-evropske-unie-v-ceskem-pracovnim-pravu

Záver

V predloženej diplomovej práci som sa snažil podať charakteristiku a popis pracovnej zmluvy, predovšetkým z pohľadu jej aktuálnej právnej úpravy.

Pracovná zmluva je v súčasnosti najčastejšou subjektívnou právnou skutočnosťou, ktorá zakladá pracovný pomer. Zamestnanec a zamestnávateľ pri nej dávajú najavo svoju vôľu založiť pracovný pomer. Podstatou pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou je nezastupiteľný výkon práce zamestnancom. Pracovná zmluva je výsledkom dohody medzi oboma stranami. Je teda pri rešpektovaní zásady zmluvnej voľnosti na nich, aké podmienky si v nej dohodnú. Táto zmluvná voľnosť má ale zákonné mantinely, stanovené kogentnými ustanoveniami zákoníku práce. V praxi je ale táto voľnosť dosť obmedzovaná.

V súvislosti so stále prebiehajúcimi úvahami o zmenách zákoníku práce (o možnostiach dlhšej skúšobnej doby, kratšej výpovednej doby atď.) sa dá konštatovať, že súčasný zákoník práce rešpektuje slabšiu pozíciu zamestnanca, pretože väčšinu obmedzení, ktoré aj v súvislosti s pracovnou zmluvou obsahuje, slúžia práve pre ochranu zamestnanca.

V tomto kontexte vidím ako chybu to, že zákoník práce neobsahuje výslovné ustanovenie o tom, že nedostatok písomnej formy pracovnej zmluvy spôsobuje jej neplatnosť. Pre zamestnávateľa je sice v zákoníku práce stanovená povinnosť uzavrieť pracovnú zmluvu písomne, ale v prípade, že sa tak nestane, nespôsobuje to jej neplatnosť. Zamestnávateľa bude možné postihnúť len v rámci kontrolných orgánov podľa zákona č. 251/2005 Zb., o inšpekcii práce.

Každá pracovná zmluva musí obsahovať podstatné náležitosti, ktoré sú stanovené v zákoníku práce. Podľa súčasnej úpravy sú to druh práce, miesto jej výkonu a deň nástupu do práce. Je otázkou, či by nebolo vhodnejšie, aby medzi podstatné náležitosti patrilo aj dohodnutie odmeny za prácu, čo by bolo podľa mňa k prospechu oboch strán, neslúžilo by to teda len k ochrane zamestnanca.

Vzhľadom k liberalizačným snahám o úpravu podmienok, za ktorých vstupujú do vzájomných vzťahov dva subjekty rovnakého postavenia, čo platí aj pre vzťah medzi budúcim zamestnancom a budúcim zamestnávateľom, môžeme

predpokladať, že pri budúcich úpravách pracovnoprávných vzťahov dôjde aj k obmedzeniu kogentných ustanovení a že sa to môže dotknúť aj úpravy podstatných náležitostí pracovnej zmluvy.

Rozsah týchto tzv. podstatných náležitostí by sa mohol zdať pomerne úzkym, vo väčšine prípadov bude ale pracovná zmluva obsahovať aj ďalšie ujednania, na ktorých sa obe strany dohodnú a ktoré budú utvárať a určovať charakter pracovného vzťahu.

Bežnou praxou je v dnešnej dobe zakomponovanie do pracovnej zmluvy ustanovení o skúšobnej dobe. Inštitút skúšobnej doby je zjavne výhodnejším pre zamestnávateľa. Na strane zamestnanca spôsobuje neistotu ohľadne jeho budúcnosti, čo sa pracovného vzťahu týka. Možnosť dohodnúť si skúšobnú dobu ale má svoju logiku a aj keď sa to na prvý pohľad možno nezdá (vychádzajúc z toho, že zamestnávateľ je v pozícii silnejšieho a že on je ten, ktorý si môže vyberať), častokrát má aj pre zamestnanca možnosť ukončiť pracovný pomer zo dňa na deň bez udania dôvodu svojej výhody a stáva sa limitom pre konkrétne správanie a prístup zamestnávateľa. Ja osobne by som ale do budúcnosti rád videl skrátenie doby, na ktorú bude možno skúšobnú dobu zaviesť, pretože obdobie troch mesiacov sa mi zdá pomerne dlhé, a myslím, že by sa dalo polemizovať o tom, či je až takto dlhá doba nutná na to, aby si zamestnávateľ overil svojho zamestnanca a zistil, či bude možno aj ďalej pokračovať v pracovnom vzťahu k spokojnosti oboch.

Pokiaľ ide o ďalšie časté ujednania v pracovných zmluvách, pravidelne sa v nich vyskytujú záležitosti týkajúce sa odmen za vykonanú prácu. V súvislosti s týmto vidím ako pozitívum to, že je zmluvná voľnosť strán obmedzovaná zákonom a že sú stanovené minimálne limity, ktoré musia zamestnávatelia rešpektovať, a pod hranicu ktorých sa nesmú dostať ani vzájomnou dohodou so zamestnancom.

V svojej práci som sa venoval aj ďalším možným ujednaniám, ktoré sa zvyknú v pracovných zmluvách vyskytovať ako je možnosť vysielat' zamestnanca na pracovnú cestu, úprava pracovnej doby či možnosti dohodnúť si konkurenčnú doložku.

Záverom by sa dalo povedať, že pracovná zmluva je v našom právnom poriadku inštitútom, ktorý na základe vzájomnej dohody dáva možnosť vzniku právneho vzťahu, ktorému v rámci pracovného práva bude poskytovaná najvyššia miera ochrany a okrem zákonného privilegia je aj to dôvodom, prečo je tak hojne využívaná. Samozrejme nebude nikdy možné a ani by nebolo žiadúce, aby všetky fakticky existujúce pracovné vzťahy boli upravené pracovnými zmluvami, ale v porovnaní s dohodami o prácach konaných mimo pracovný pomer (dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o vykonaní práce) bude vždy jej výskyt výrazne vyšší.

Resume

Contract of employment

Contract of employment is the bilateral legal act that creates employment relationship. It is used in labour law and this contract sets rights and obligations between employer and employee (worker). These rights and obligation are mediated between two parties, which are in equal position. Because it is a contract, it is necessary for both parties to agree on whole content of contract, otherwise employment contract and also employment relationship can't be created.

Employment in Czech republic can also be created by nomination, but this type is exceptional.

Both employment contract and nomination are set in Act No.262/2006 Coll., labour code.

Contract of employment is optional contract and so it's up to parties to the contract to set terms of this contract. Thanks to these terms, both parties will know what to expect during employment. Before concluding contract of employment, the employer is to provide the employee with full information about the rights and obligations ensuing from the proposed contract (such as working condition).

However some terms and condition are implied by legislation (Labour Code), restricting the freedom of employer and employee. These restrictions are primarily for protection of employees.

Labour code states, that contract of employment should be concluded by the employer in writing. It also sets essential terms, which every contract of employment must include: the type of work to be performed by the employee, the place of work and the starting date.

In addition, the parties to the contract can agree on other terms and conditions such as a the duration of employment (employment contract can be permanent or fixed-term), probation period (according to Labour Code the

duration of a probationary period is 3 months and cannot be extended by agreement), competition clause (must not exceed one year) etc.⁵²

Key words :

- pracovní smlouva - contract of employment
- zaměstnavatel - employer
- zaměstnanec - employee
- zákoník práce - Labour Code

⁵² článek dostupný na stránkách MOP
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/cz.htm>

Zoznam literatúry

Odborná literatúra a publikácie

- [1] BARANCOVÁ, Helena et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-241-7
- [2] BEZOUŠKA, Petr; IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, ISBN 928-80-7201-795-9
- [3] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C-H-Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-186-4
- [4] BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C-H-Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-317-2
- [5] HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, ISBN 978-80-7380-316-2
- [6] GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-243-1
- [7] GALVAS, M.; PRUDILOVÁ, M. *Pracovní právo ČR po vstupu ČR do EU*. Praha: CP Books, 2005, ISBN 80-251-0523-7
- [8] GERLOCH, A. *Teorie práva*. 3 rozšířené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2004, ISBN 80-86473-85-6
- [9] HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, ISBN 978-80-903786-2-9
- [10] JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. vydání. Praha: Polygon, 2008, ISBN 978-80-7273-150-3
- [11] KNAPPOVÁ, M.; ŠVESTKA, J. a kol. *Občanské právo hmotné*. 1. svazek. 3. vydání. Praha: Aspi publishing, 2002, ISBN 80-86395-28-6
- [12] MALÝ, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 2. vydání. Praha: Linde Praha, 1999, ISBN 80-7201-167-7
- [13] VYSOKAJOVÁ, M.; KAHLE, B.; DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2007, ISBN 978-80-7357-224-2

Internet

- [1] business.center.cz
- [2] cs.wikipedia.org
- [3] www.epravo.cz
- [4] www.ihned.cz
- [5] www.ilo.org
- [6] www.mpsv.cz
- [7] server.juristic.cz
- [8] www.helcom.cz

Judikáty

- [1] Nález Ústavného súdu zo dňa 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 82/06
- [2] Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1276/2001
- [3] Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 7. 8. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3123/2007
- [4] Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 19. 8. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3834/2007
- [5] Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 13. 12. 2006, sp. zn. 21 Cdo 597/2006
- [6] Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp.zn. R 10/1971

Právne predpisy

- [1] zákon č. 262/2006 Zb., zákoník práce
- [2] zákon č. 40/1964 Zb., občianský zákoník
- [3] ústavný zákon č. 2/1993 Zb., Listina základných práv a slobôd
- [4] zákon č. 198/2009 Zb., o rovnakom zaobchádzaní a o právnych prostriedkoch ochrany pred diskrimináciou a o zmene niektorých zákonov (tzv. antidiskriminačný zákon)
- [5] zákon č. 94/1963 Zb., o rodine

- [6] zákon č. 435/2004 Zb., o zamestnanosti
- [7] zákon č. 111/1998 Zb., o vysokých školách a o zmene a doplnení ďalších zákonov
- [8] zákon č. 143/1992 Zb., o plate a odmene za pracovnú pohotovosť v rozpočtových a v niektorých ďalších organizáciach a orgánoch
- [9] nariadenie vlády č. 567/2006 Zb., o minimálnej mzde, o najnižších úrovniach zaručenej mzdy, o vymedzení zťaženeho pracovného prostredia a o výške príplatku k mzde za prácu v zťaženom pracovnom prostredí

Medzinárodné zmluvy

- [1] Dohoda Medzinárodnej organizácie práce č. 95, o ochrane mzdy z roku 1949
- [2] Dohoda Medzinárodnej organizácie práce č. 99, o metódach stanovení minimálnych miezd v poľnohospodárstve z roku 1951
- [3] Dohoda Medzinárodnej organizácie práce č. 100, o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty z roku 1951
- [4] Dohoda Medzinárodnej organizácie práce č. 181, o súkromných agenturách práce z roku 1997
- [5] Smernica Rady (76/207/EHS), o zavedení zásady rovnakého zaobchádzania pre mužov a ženy pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupe v zamestnaní, a pracovné podmienky z roku 1976