

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Vlastimil Lach

**SMLUVNÍ VOLNOST A JEJÍ OMEZENÍ PŘI VZNIKU, ZMĚNĚ A SKONČENÍ
PRACOVNÍHO POMĚRU**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 15. prosince 2014

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracoval samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Vlastimil Lach

Poděkování:

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucí mé diplomové práce doc. JUDr. Věře Štangové, CSc., za její cenné připomínky a konzultace k této diplomové práci. Zároveň děkuji všem svým příbuzným za podporu po celou dobu mého studia.

OBSAH

Úvod.....	1
1. Pojetí pracovního práva a jeho ústavní základy	3
1.1. Pojem.....	3
1.2. Ústavní základy	4
2. Historické základy regulace pracovněprávního vztahu a omezení smluvní volnosti 6	
2.1. Počátky regulace pracovněprávního vztahu	6
2.2. Období po zrušení nevolnictví.....	8
2.3. Všeobecný občanský zákoník.....	8
3. Začlenění pracovního práva do systému práva a jeho vývoj po roce 1918.....	10
3.1. Pracovní právo jako součást práva občanského	10
3.2. Vztah občanského a pracovního práva v 1. polovině 20. století	11
3.3. Období po roce 1948 až do přijetí Občanského zákoníku 2012.....	11
3.4. Princip subsidiarity a změny Zákoníku práce v souvislosti s přijetím Občanského zákoníku 2012	15
4. Dispozitivnost a kogentnost norem pracovního práva.....	17
4.1. Pojem.....	17
4.2. Zákoník práce č. 65/1965 Sb.	17
4.3. Promítnutí zásady dispozitivnosti do zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a následná novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb.....	18
5. Flexicurita.....	23
6. Omezení smluvní svobody při vzniku pracovního poměru.....	26
6.1. Pracovní poměr.....	26
6.2. Pracovněprávní subjektivita	26
6.3. Pracovní smlouva a její náležitosti	28
6.3.1. Vymezení druhu práce	29

6.3.2.	Místo nebo místa výkonu práce	30
6.3.3.	Den nástupu do práce	30
6.4.	Další omezení smluvní svobody při sjednávání pracovní smlouvy	31
6.4.1.	Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou	31
6.4.2.	Zkušební doba	33
7.	Změna pracovního poměru	35
7.1.	Změna subjektů pracovního poměru	35
7.2.	Změna obsahu pracovního poměru.....	36
7.2.1.	Změna druhu práce.....	36
7.2.2.	Změna místa výkonu práce	39
8.	Omezení smluvní volnosti při skončení pracovního poměru	42
8.1.	Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	43
8.2.	Výpověď	44
8.2.1.	Výpověď daná zaměstnancem	45
8.2.2.	Výpověď daná zaměstnavatelem	46
8.2.3.	Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem	50
8.3.	Odstupné.....	50
8.4.	Okamžité zrušení pracovního poměru.....	51
8.5.	Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	54
	Závěr	56
	Nejčastěji užívaná označení.....	58
	Seznam použité literatury a pramenů.....	59
	Abstrakt.....	63
	Abstract.....	65
	Klíčová slova a název práce v anglickém jazyce.....	67

Úvod

Pracovní právo je, jakožto součást soukromého práva, založeno na smluvní volnosti stran. Smluvní volnost představuje stěžejní zásadu soukromého, a tedy i pracovního práva. Projevem této zásady v pracovním právu je svoboda jednotlivce ve volbě, zdali vstoupí do pracovněprávního vztahu, s kým do něj vstoupí, jaký obsah tento pracovněprávní vztah bude mít, případně kdy a jakým způsobem z tohoto vztahu vystoupí. Tato smluvní svoboda ovšem není neomezená. Zákodárce je nucen ve veřejném zájmu a pro ochranu, bezpečnost a jistotu zaměstnanců a zaměstnavatelů tuto svobodu limitovat a stanovit hranice mezi autonomií vůle, veřejným zájmem na trvání pracovního poměru a ochranou účastníků pracovněprávního vztahu.

V textu této práce dochází k rozboru vývoje omezování smluvní svobody v pracovněprávních vztazích a dále pak ke kritické analýze současné právní úpravy limitace smluvní svobody při vzniku, změně a skončení pracovního poměru. Veřejná diskuze nad mírou omezování svobody jednotlivce z důvodu jeho ochrany je stále neukončená a tato diplomová práce má za cíl přispět do této diskuze především úvahou nad vhodností míry limitace u některých institutů pracovního práva. V posledních letech byla tato diskuze ještě více prohloubena a to především v souvislosti s rekodifikací soukromého práva a následnou novelou zákoníku práce.

Svou diplomovou práci jsem rozdělil do úvodu, osmi kapitol a závěru. V první a druhé kapitole této práce se věnuji pojmům *pracovní právo* a *právo na práci*, a předkládám popis historického vývoje regulace pracovněprávních vztahů. Zákonnou regulací pracovněprávního vztahu, lze považovat za počáteční fázi omezování smluvní svobody v pracovněprávních vztazích a můžeme zde již hovořit o limitaci stran pracovněprávního vztahu.

V další kapitole se zabývám postavením pracovního práva v systému práva a vlivem rekodifikace občanského práva na oblast práva pracovního. Začlenění pracovního práva do systému práva je podstatné z hlediska následného způsobu regulace pracovněprávních vztahů. Dnešní princip subsidiarity pracovního práva k právu občanskému je důsledkem dlouholetého vývoje završeného rekodifikací soukromého práva. Rekodifikace občanského práva výrazně ovlivnila právo pracovní, a proto je jí v této kapitole věnován značný prostor.

Následující kapitola obsahuje analýzu metody omezení smluvní svobody. V případě, že hovoříme o regulaci pracovněprávních vztahů a s tím souvisejícím omezením smluvní svobody je potřeba se zamyslet nad tím, jakým způsobem k tomu dochází. Pracovní právo k této regulaci využívá kogentních a dispozitivních ustanovení a četnost těchto kogentních ustanovení určuje míru, s jakou může docházet k realizaci autonomie vůle smluvních stran.

Stěžejní části práce jsou kapitoly pět až osm, kdy v kapitole pět je rozebrána koncepce tzv. flexicurity pomocí níž lze vyjádřit současné chápání rozdílu mezi flexibilitou zaměstnávání a ochranou zaměstnance. Následující kapitoly jsou věnovány právní úpravě omezení smluvní svobody při vzniku, změně a skončení pracovního poměru. Jde o situace, ve kterých v oblasti individuálního pracovního práva nejčastěji dochází k limitaci smluvní svobody. Z hlediska ochrany zaměstnance je regulace právě těchto oblastí jedna z nejdůležitějších.

Je nutno si uvědomit, nakolik je složité v dnešní době určit, kdy by měla dostat přednost autonomie vůle před zájmem zaměstnance, zaměstnavatele, popř. zájmem veřejným. Nelze opomenout ani ochranu zaměstnavatele, kdy i jej je třeba chránit před náhlým ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnance popř. před porušením pracovních povinností ze strany zaměstnance. Kapitoly, ve kterých byly shledány nedostatky aktuální úpravy, obsahují dílčí návrhy de lege ferenda.

V textu celé práce dochází zároveň k rozboru vlivu rekodifikace soukromého práva na oblast práva pracovního a ke kritické analýze změn, které tato rekodifikace přinesla.

Cílem této práce je zamyšlení nad optimální mírou regulace smluvní svobody a kritický pohled na současnou právní úpravu především v souvislosti s významnou rekodifikací soukromého práva. Tento úkol je nelehký a jako autor této práce často zastávám názor, se kterým nemusí část odborné veřejnosti souhlasit. Pokud tomu tak bude, tak bude naplněn jeden z cílů této práce, protože nesouhlas vyvolává diskuzi, a jedním z cílů této práce je právě přispění do odborné diskuze nad limitací smluvní svobody především při vzniku, změně a skončení pracovního poměru.

Diplomová práce vychází z právní úpravy účinné ke dni 15. 12. 2014.

1. Pojetí pracovního práva a jeho ústavní základy

1.1. Pojem

Pracovní právo je historicky tvořeno souborem právních norem, které upravují vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce. Moderní pojetí pracovního práva rozeznává další dvě oblasti, které pracovní právo upravuje. První z nich je oblast kolektivního pracovního práva, jejímž úkolem je úprava právních vztahů mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců, a zaměstnavateli. Druhou oblastí, které moderní pracovní právo dále upravuje, je oblast právní úpravy zaměstnanosti.¹

Předmětem vztahů, které upravuje pracovní právo, je realizace závislé práce. Pracovněprávní předpisy si za svůj hlavní cíl kladou regulaci výkonu této závislé práce. Regulační a do značné míry i ochranná funkce pracovního práva je důvodem, proč je pracovní právo považováno za součást sociálního práva. Pojem sociální právo je v našem právním prostředí užíván a znám o mnoho méně, než je tomu v zemích západní Evropy. Společně s pracovním právem řadíme pod pojem sociální právo také soubor právních norem práva sociálního zabezpečení. Jeden z hlavních důvodů proč je pojem sociálního práva v poslední době častěji užíván, je stále větší provázanost norem sociálního zabezpečení a norem pracovního práva. Společným jmenovatelem těchto dvou souborů norem je základní sociální právo, právo na práci: „*Právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme.*“² Z práva na práci neplyne povinnost státu zajistit pro každého uchazeče práci, ale je povinností státu alespoň vyvinout snahu k zajištění práce zájemcům o ni.³ Od práva na práci je třeba odlišit právo na zaměstnání, jež klade větší důraz na aktivní úlohu toho, kdo práci hledá a má o zaměstnání zájem, a je zde pouze doplňující, podpůrná úloha státu a společnosti.⁴

Právo na práci představuje z jedné strany možnost zvolit si svobodně zaměstnání, dostávat za něj odměnu a požadovat uspokojivé pracovní podmínky a

¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 3-4.

² *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*, New York, 19. 12. 1966, čl. 6

³ WAGNEROVÁ, Eliška, Vojtěch ŠIMÍČEK, Tomáš LANGÁŠEK, Ivo POSPÍŠIL. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, xxv, s. 931, ISBN 978-80-7357-750-6, s. 585.

⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 30, ISBN 978-80-7380-277-6.

z druhé strany získat práci dle současných společenských možností, popř. požádat o peněžitou podporu v nezaměstnanosti, která zajistí zachování důstojné životní úrovně.⁵ Tato práva jsou právy ústavními, zakotvenými v Listině základních práv a svobod.

1.2. Ústavní základy

Listina základních práv a svobod zakotvuje v čl. 26 odst. 1: „*Právo každého na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.*“ Toto právo lze považovat za již výše zmíněné právo na zaměstnání. Právo zvolit si svobodně zaměstnání je řazeno mezi práva hospodářská, sociální a kulturní, ačkoliv dlouhá tradice tohoto práva, které již bylo zakotveno v zákoně č. 142/1867 ř. z., o všeobecných právech občanů, ukazuje, že se jedná o právo řadící se pod klasické liberální svobody, a tedy je součástí přirozenoprávně chápané svobody člověka.⁶ Toto právo je ovšem možné realizovat jen za určitých podmínek. Základní podmínkou realizace práva na svobodnou volbu povolání je podmínka tržního hospodářství. Mezi jiné požadavky pro realizaci tohoto práva patří dosažení určitého hospodářského a sociálního stupně vývoje.

Dalším ústavně zakotveným právem, které podřazujeme pod množinu práv na práci, je právo zakotvené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod: „*Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.*“ Zaměstnanec jako slabší strana musí být chráněn před možným rizikem nevyplacení přiměřené odměny za vykonanou práci, a s tím před souvisejícími možnými existenčními problémy. Zároveň musí být chráněn před nebezpečími, které pro něj mohou plynout z práce vykonávané za nepříznivých pracovních podmínek.

Poslední součástí sociálního práva na práci je právo požádat o peněžitou podporu v nezaměstnanosti. Toto právo je zakotveno v čl. 26 odst. 3, věta druhá Listiny základních práv a svobod: „*Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.*“ Na rozdíl od práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací, které náleží všem, právo těch, kteří toto právo

⁵ TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze, 2010, xli, 379 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-322-6, s. 9.

⁶ WAGNEROVÁ, Eliška, Vojtěch ŠIMÍČEK, Tomáš LANGÁŠEK, Ivo POSPÍŠIL. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, xxv, s. 931, ISBN 978-80-7357-750-6, s. 573.

nemohou bez své viny vykonávat, tj. právo na hmotné zabezpečení v přiměřeném rozsahu, náleží pouze občanům.

V situaci, kdy rozebíráme právo na práci jako součást sociálního práva, nelze opomenout práva zakotvená v čl. 30 Listiny základních práv a svobod. V případě, že dojde k sociálním událostem typu stáří, nezpůsobilosti k práci nebo ztráta živitele, stát musí garantovat a zakotvit mechanismy, které zajistí hmotné zabezpečení dotčeným osob. Právo na přiměřené hmotné zabezpečení není a ani nemůže být garantováno všem občanům v každé situaci. Pokud ovšem dojde k mimořádné situaci a osoba se ocitne v hmotné nouzi, stát musí zajistit pomoc tak, aby bylo zajištěno alespoň uspokojení základních životních potřeb ve smyslu odstavce 2, čl. 30, Listiny základních práv a svobod. Toto ustanovení vyjadřuje jeden ze základních principů sociálního státu. Osoby, které se ocitnou v situaci, kdy nejsou schopny si bez své viny zajistit prostředky pro uspokojování základních životních potřeb, nemohou být odkázány na milodary nebo žebrotu.⁷ Tato pomoc je poskytována pouze osobám, které nejsou zabezpečeny odměnou za práci, podporou v nezaměstnanosti, ani přiměřeným hmotným zabezpečením ve stáří, při nezpůsobilosti k práci či ztrátě živitele. Je tedy poskytována v případech, kdy se osoba ocitne v hmotné nouzi.⁸ Znakem pomoci v případě hmotné nouze je široká míra správního uvážení, kdy orgán poskytující pomoc zváží, zda je osoba v takové situaci, že jí pomoc může být poskytnuta.

⁷ WAGNEROVÁ, Eliška, Vojtěch ŠIMÍČEK, Tomáš LANGÁŠEK, Ivo POSPÍŠIL. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, xxv, s. 931, ISBN 978-80-7357-750-6.

⁸ Osobou v hmotné nouzi se rozumí podle § 2 zákona 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, „osoba s nedostatečnými příjmy pro zabezpečení základních životních potřeb, popřípadě příjmy osoby sice přesahují částku na zabezpečení základních životních potřeb, ale v důsledku nedostatečných příjmů jí hrozí vážná újma na zdraví.“

2. Historické základy regulace pracovněprávního vztahu a omezení smluvní volnosti

2.1. Počátky regulace pracovněprávního vztahu

První náznaky regulace pracovněprávních vztahů se objevují již ve starověkém Římě, kdy v důsledku rozvoje hospodářství bylo nutno stanovit určitá pravidla pro vznik a zánik pracovněprávního vztahu. V této době rozeznáváme dva typy smluv, ve kterých můžeme nalézt pracovněprávní prvky. Prvním typem je *locatio conductio operis*, tj. smlouva o dílo. V tomto případě nehovoříme o klasickém pracovněprávním vztahu, ale o smlouvě soukromoprávního charakteru, kterou můžeme připodobnit ke vztahům vznikajícím na základě živnostenského oprávnění, kdy jednou ze smluvních stran byl řemeslník a druhou smluvní stranou objednatel. Prvořadým cílem této smlouvy tedy nebylo stanovit určitá pravidla pro ochranu slabší strany, ale stanovit určitý řád a jednotu v postupu uzavírání těchto smluv.

Druhým typem smlouvy je námezdní smlouva zvaná *locatio conductio operarum*, ve které lze již náznaky klasického pracovněprávního vztahu nalézt. Předmětem je provádění činnosti pracovníkem za úplatu poskytovanou zaměstnavatelem, kdy šlo především o nekvalifikované manuální práce.⁹ Mezi prvky vyskytujícími se jak v dnešním pracovněprávním vztahu, tak v *locatio conductio operarum*, patří osobní výkon práce podle pokynů zaměstnavatele, práce vykonávána za odměnu, ale také nutnost vytvoření podmínek pro výkon práce ze strany zaměstnavatele. To znamená, že i zde již můžeme hovořit o určitém typu „ochranného zákonodárství“, kdy zaměstnanec měl možnost domáhat se zaplacení dohodnuté odměny pomocí *actio locati*.¹⁰

V průběhu středověku nedocházelo po dlouhou dobu k výraznému rozvoji úpravy regulace výkonu práce. Prvním významným dokumentem na území dnešní České republiky, o kterém můžeme říci, že upravoval pracovněprávní vztahy, byl „*Ius regale montanorum*“ – horní zákoník Václava II. z let 1300-1305. Tento horní zákoník

⁹ KINCL, Jaromír, Valentin URFUS a Michal SKŘEJPEK. *Římské právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd., V nakl. Beck 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xxii, 386 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck). ISBN 80-7179-031-1.

¹⁰ K *actio locati* blíže KINCL, Jaromír, Valentin URFUS a Michal SKŘEJPEK. *Římské právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd., V nakl. Beck 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xxii, 386 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck). ISBN 80-7179-031-1

stanovoval pravidla těžby stříbra především v oblasti Kutné Hory. Zákoník obsahoval výrazný prvek ochranného zákonodárství, jelikož obsahoval na tehdejší dobu velmi pokroková pravidla směřující k zajištění bezpečnosti práce v dolech.¹¹ Dalším významným přínosem zákoníku bylo stanovení délky pracovní doby a především také stanovení pravidel pro podávání, šetření stížností a řešení sporů při těžbě stříbra a ražbě stříbrných mincí.¹²

Pro středověk je typické, že dochází k postupnému rozvoji měst, ve kterých se soustřeďovala řemeslná výroba a utvářely se zde sdružení řemeslných oborů, tzv. cechy. Cechy představovaly sdružení, jejichž hlavním cílem byla ochrana řemeslných živností prostřednictvím dohledu nad jakostí a cenou výrobků a také nad výchovou učedníků. Cechy měly své vlastní cechovní řády, které nedovolovaly provozování řemesla nikomu, kdo nebyl členem cechu.

Mimo středověká města docházelo k realizaci pracovněprávních vztahů prostřednictvím námezdních smluv. Vrchnost v této době rozšiřovala svou podnikatelskou činnost, a proto najímala ve zvýšené míře pracovní sílu. Tato námezdní práce byla realizována na základě čeledních smluv, které lze částečně přirovnat k pracovní smlouvě na dobu určitou, sjednávaných povětšinou na jeden rok s datem nástupu na sv. Martina (11. listopad). Čeled' byla vůči vrchnosti v poddanském poměru, což ji pro účely uzavírání námezdních smluv stavělo do značně nevýhodné pozice. Odměna za vykonanou práci nebyla vyplácena v průběhu sjednaného období, kdy čeledi byla poskytována pouze strava a ubytování, ale byla vyplácena až po uplynutí sjednané doby výkonu práce.¹³

¹¹ technické parametry odvodňování, větrání a osvětlení apod.

¹² BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

2.2. Období po zrušení nevolnictví

Přelomovým rokem, který v mnohém ovlivnil i postupný vývoj pracovněprávního zákonodárství, byl rok 1781, kdy došlo ke zrušení nevolnictví patentem Josefa II. Následkem tohoto zrušení došlo k přílivu obyvatel do průmyslových měst, kde docházelo k situacím, kdy nová pracovní síla těžko hledala uplatnění, a proto byla ochotna přistoupit na často nevýhodné podmínky případného budoucího zaměstnavatele. Velké množství nové pracovní síly poskytlo zaměstnavatelům výhodné postavení, kdy si bez jakéhokoliv omezení mohli určovat podmínky, za jakých budou novou pracovní sílu zaměstnávat. Stát bez zkušeností s právní úpravou zaměstnávání tak velkého počtu nové pracovní síly a v rámci velmi liberalistického přístupu z počátku vůbec nezasahoval do úpravy tohoto pracovněprávního vztahu a neomezoval smluvní volnost stran. Josef II. si ovšem již záhy uvědomil, že by mělo dojít alespoň k částečné úpravě zaměstnávání dětí, kterým by měla být poskytnuta zvýšená ochrana, a z tohoto důvodu vydal v roce 1786 dvorský dekret, který zavedl určité hygienické normy pro pracující děti.¹⁴

2.3. Všeobecný občanský zákoník

Prvním předpisem, který upravoval obecněji pracovněprávní vztahy, byl *Všeobecný rakouský občanský zákoník* z roku 1811, který v hlavě XXVI upravil námezdní smlouvu. V rámci pokrokového myšlení, jehož důsledkem bylo právě přijetí Všeobecného rakouského občanského zákoníku, si monarchie stále více uvědomovala, že je potřeba chránit zdraví zaměstnanců a stanovit základní pracovní podmínky. Pokrokové myšlení a přirozenoprávní ideje nebyly jediným důvodem, proč monarchie chtěla stanovit zákonná pravidla, pomocí kterých by chránila zdraví zaměstnanců. Z velké části došlo k regulaci pracovněprávních vztahů z čistě pragmatických důvodů, kdy vysoký počet úmrtí na pracovišti a ztráta pracovní síly brzdily rychlejší rozvoj hospodářství.

Promítnutí těchto myšlenek do praxe se uskutečnilo dekretem dvorní kanceláře ze dne 11. června 1842. Tento dekret lze považovat za počátek takzvaného ochranného zákonodárství, které svými normami v budoucnu postupně regulovalo absolutní volnost

¹⁴ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

v uzavírání a průběhu pracovněprávního vztahu. Velkým přínosem tohoto dekretu bylo stanovení pravidel pro zaměstnávání dětí tak, že děti lze zaměstnávat až od 9 let za předpokladu, že splnily alespoň 3 letou školní docházku a teprve až od 12 let, pokud školu nenavštěvovaly. Tímto dvorským dekretem byla zároveň stanovena pracovní doba pro děti do 12 let na 10 hodin a pro děti od 12 do 16 let na 12 hodin denně. Úprava pracovní doby byla jeden z hlavních cílů norem ochranného zákonodárství.¹⁵

Další normou ochranného zákonodárství byl *Horní zákon* z roku 1854, který položil základy ke vzniku nemocenského a zdravotního pojištění dělníků v rámci tzv. hornických zdravotních pokladen.

Jedním z nejúčinnějších způsobů, jak chránit zaměstnance jako slabší stranu pracovněprávního vztahu, je úprava pomocí kolektivních smluv. Právním rámcem pro uzavírání kolektivních smluv se stala *Prosincová ústava* z roku 1867, která ve svých ustanoveních zakotvila mimo jiné koaliční svobodu, která umožnila zaměstnancům zakládání odborových organizací a zaměstnavatelům zakládání zájmových sdružení. Zakládáním těchto dvou organizací byl položen základ pro účinnější sjednávání pracovních podmínek v rámci vnitřních předpisů. Po druhé světové válce se v západních zemích k těmto zástupcům zaměstnavatelů a zaměstnanců přidali i zástupci vlády a vznikla takzvaná tripartita. Smyslem vzniku této diskusní skupiny byla debata nad úpravou vnitrostátních předpisů. V našem právním prostředí došlo ke vzniku orgánů tripartity až po revolučním roce 1989. V důsledku zavedení ochranného zákonodárství a v důsledku zakotvení koaliční svobody a následné možnosti kolektivního vyjednávání dochází ke vzniku moderního pracovního práva. Můžeme hovořit o postupném omezování smluvní svobody v oblasti pracovního práva.

Vývoj pracovního zákonodárství po vzniku samostatné Československé republiky bude rozebrán v rámci následující kapitoly.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

3. Začlenění pracovního práva do systému práva a jeho vývoj po roce 1918

3.1. Pracovní právo jako součást práva občanského

Jak již bylo zmíněno v kapitole první, pracovní právo bývá společně s právem sociálního zabezpečení kvůli své provázanosti zařazováno pod oblast sociálního práva. Oblast sociálního práva nelze přesvědčivě zařadit do struktury právního řádu z prostého důvodu. Sociální právo je oblast práva dvousložková, skládající se z práva pracovního a práva sociálního zabezpečení. Přestože i v oblasti pracovního práva nacházíme výrazné veřejnoprávní prvky, a to především v právní úpravě zaměstnanosti, patří pracovní právo do sféry soukromého práva, zatímco právo sociálního zabezpečení řadíme pod oblast veřejného práva. Z tohoto důvodu chceme-li konkrétněji zařadit pracovní právo do systému práva, musíme nyní opustit výše zmíněný pojem *sociální právo* v objektivním smyslu a nadále již pracovat pouze s pojmem pracovní právo. Pracovní právo je samostatným právním odvětvím, ovšem v současném systému práva je nutné tuto samostatnost do značné míry považovat za relativní, a to z důvodu propojenosti pracovního práva s ostatními odvětvími. Pracovní právo je tedy z tohoto hlediska pouze subsystémem jednoho systému, právního řádu.¹⁶

Individuální pracovní právo se vyvinulo z práva občanského a v kontinentální právní tradici je pod občanské právo řazeno i dosud. Československá právní úprava ovšem pracovní právo již za dob první republiky začala vyčleňovat z oblasti občanského práva. Postupně docházelo ke stále větší regulaci závislé práce a omezování smluvní svobody až do té míry, že bylo pracovní právo postaveno samostatně vedle občanského práva, a vznikl tak zcela nový samostatný obor. Výrazné množství kogentních ustanovení zároveň zapříčinilo, že se oblast pracovního práva začala vzdalovat od metody soukromoprávní úpravy. Jak již bylo zmíněno výše, počátky procesu vyčlenění pracovního práva ze sféry občanského práva můžeme hledat již v zákonodárných aktech Rakouska-Uherska. V této době začalo docházet k postupnému omezování smluvní svobody v oblasti pracovněprávních vztahů, a to především formou ochranného a sociálního zákonodárství a formou úpravy kolektivního pracovního práva.

¹⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

Cílem bylo poskytnout slabší smluvní straně, tj. zaměstnanci, větší ochranu v pracovněprávním vztahu. Důsledkem bylo postupné omezování smluvní svobody a pronikání veřejnoprávních prvků do soukromoprávní oblasti pracovního práva.¹⁷

3.2. Vztah občanského a pracovního práva v 1. polovině 20. století

Proces vyčleňování pracovního práva z práva občanského postupoval dále i za první republiky. Do prvorepublikového zákonodárství se výrazně promítala oblast sociálního zákonodárství. Stále ovšem v této době považujeme pracovní právo za nedílnou součást práva občanského. Prvorepublikové zákonodárství převzalo do značné míry pracovněprávní úpravu Rakouska-Uherska. Úprava pracovněprávního vztahu z toho důvodu nebyla dostatečná a zaměstnavatel byl do značné míry neomezen v jednostranném určování podmínek pracovněprávního vztahu.

Tento trend ovšem nemohl přetrvat dlouho, poválečná chudoba, nezaměstnanost a strach o ztrátu zaměstnání vedly k růstu revolučních snah dělníků a k postupné regulaci smluvní volnosti a úpravě pracovněprávního zákonodárství. K úpravě pracovněprávního zákonodárství došlo například přijetím zákonů o podporách v nezaměstnanosti z let 1918-1921, zákona o 8 hodinové pracovní době z roku 1918, zákona o placené dovolené na zotavenou pro horníky z roku 1921 a pro ostatní dělníky z roku 1925. Dalšími impulsem pro rozvoj pracovněprávního zákonodárství byla světová hospodářská krize, jejíž počátek spadá do roku 1929. Černou kapitolou v historii československého práva zůstává vývoj zákonodárství o práci po nacistické okupaci Československa a to především kvůli diskriminaci v zaměstnání, pronásledování a likvidaci židovského obyvatelstva.¹⁸

3.3. Období po roce 1948 až do přijetí Občanského zákoníku 2012

Mnohé oblasti poválečného společenského života byly negativně ovlivněny zlomovým rokem 1948, nejinak tomu bylo v oblasti pracovního práva. Centrálně plánované hospodářství, plná zaměstnanost či omezené možnosti kolektivního vyjednávání byly neslučitelné se zásadou smluvní volnosti. Cílem všech tehdejších

¹⁷ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

¹⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

úprav pracovního práva bylo postupné vyčlenění pracovního práva z oblasti soukromého práva, kdy práce nebyla považována za zboží a nemohla tak být upravena soukromoprávně, tedy občanským zákoníkem. „*Všeobecně byl tehdy zastáván názor, že vztahy vznikající v socialistické společnosti při účasti občanů na společenské práci mezi občany a socialistickými organizacemi se kvalitativně liší od vztahů směnných, a to vzhledem k té skutečnosti, že pracovní síla ztratila v podmínkách budování socialismu zboží charakter.*“¹⁹ Toto tvrzení se později promítlo do přelomového zákoníku práce č. 65/1965 Sb., kdy se sama důvodová zpráva zmiňuje o vztahu občanského práva a pracovního práva následovně: „... v rámci jednotného právního řádu má pracovní právo vůči ostatním odvětvím práva postavení samostatného odvětví. Vztahy upravené občanským právem, správním a hospodářským právem jsou odlišné, a proto není možné tyto právní úpravy ani podpůrně použít v pracovněprávní oblasti.“²⁰ Přijetím zákoníku práce č. 65/1965 Sb. došlo tedy ke vzniku samostatného odvětví pracovního práva, které bylo zcela nezávislé na odvětví práva občanského. Aby mohlo dojít k úplnému osamostatnění pracovního práva, musel zákoník práce č. 65/1965 Sb. ve svém textu upravit veškeré obecné instituty, což vedlo k tomu, že mnoho z nich bylo upraveno duplicitně a téměř totožně jako v občanském zákoníku č. 40/1964 Sb. Užití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy bylo striktně vyloučeno a občanský zákoník nemohl být použit ani subsidiárně.²¹ Došlo k přetrhání historických vazeb mezi občanským a pracovním právem.

Tento krok, tzn. „*osamostatnění pracovního práva*“, byl do značné míry pochopitelný a nevyhnutelný, poněvadž specifická pracovníprávní vztahů není slučitelná s obecnou občanskou úpravou. Příkladem lze uvést specifické požadavky na ochranu zaměstnance jako slabší strany, která koliduje s občanskoprávní zásadou rovnosti stran. Dále pak s tím související výkon závislé práce ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. A do třetice například nutnost osobního výkonu závislé práce, která odporuje možnostem změn subjektů občanskoprávních závazkových vztahů.

Revoluční rok 1989 nepřinesl do oblasti pracovního práva tolik požadované systémové změny. Teorie samostatnosti pracovního práva nebyla vyvrácena ani

¹⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2, s. 26.

²⁰ Zákoník práce a súvisiace predpisy. 1.vyd. Bratislava : Práca – vydavateľstvo ROH, 1965, s. 247.

²¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

promítnuta do porevolučních právních předpisů a především vědeckých doktrín. Došlo sice ke zrušení překážek, které bránily subsidiárnímu používání Občanského zákoníku 1964 v pracovněprávních vztazích, ale stále v soudobé literatuře převažoval názor o úplné samostatnosti pracovního práva bez možnosti použití Občanského zákoníku 1964 na pracovněprávní vztahy.²²

Současný zákoník práce č. 262/2006 Sb. při svém vydání také vycházel z koncepce samostatnosti pracovního práva, přestože při jeho přípravě byla jednou ze zásadních diskutovaných otázek otázka vztahu zákoníku práce a Občanského zákoníku 1964. Kompromisem mezi samostatností a subsidiaritou měl být nepřilíš vhodně zvolený a nikdy nevyzkoušený princip delegace, kdy v § 4, Zákoníku práce bylo stanoveno, že: „*Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.*“ Tento princip vzbuzoval již od počátku nedůvěru a jeho aplikace v praxi se ukázala jako dosti problematická. Taxativně vymezená ustanovení, která stanovovala, kdy bude aplikován občanský zákoník, nemohla ani zdaleka pokrýt společenskou potřebnost užití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy.

Odborná veřejnost od začátku kritizovala tento princip a tato kritika gradovala návrhem na zrušení § 4, Zákoníku práce, podaným k Ústavnímu soudu skupinou poslanců. Stěžovatelé ve své stížnosti uvedli: „*Využití koncepce delegace ve spojení s několika způsoby vymezení dispozitivnosti a kogentnosti²³ ustanovení nového zákoníku práce vyústilo v právní úpravu nejen věcně nesprávnou, ale i nesmyslnou, nesrozumitelnou a zakládající neaplikovatelnost řady ustanovení nového zákoníku práce. Předně prý je nutno zdůraznit, že z daného (nyní zde osamoceně posuzovaného) ustanovení vyplývá, že nelze využít jakékoliv úpravy, jakéhokoliv právního institutu či smluvního typu obsažených v občanském zákoníku, pokud na ně výslovně nový zákoník práce neodkáže. Za takovéto situace zcela pozbývá obsahu a významu ustanovení § 2 odst. 1, snažící se hájit v novém zákoníku práce dispozitivní povahu tohoto předpisu, neboť dohodnout odchýlně nelze v podstatě nic jiného, než co je obsaženo v novém zákoníku práce nebo v úpravě, na kterou výslovně nový zákoník práce odkazuje. Koncepce delegace upravená novým zákoníkem práce představuje zákaz úpravy či použití všech právních ustanovení, která nejsou obsažena v novém zákoníku práce či v*

²² Např. SOUČKOVÁ, Marie. *Zákoník práce: Komentář*. 1. Vyd. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 2-3.

²³ K dispozitivnosti a kogentnosti viz. Kapitola 4.

ustanoveních, na která odkazuje, a nedává tedy žádný prostor pro smluvní svobodu účastníků pracovněprávních vztahů“.²⁴ Jak z této stížnosti vyplývá, došlo v textu zákoníku práce k úplnému popření zásady smluvní volnosti. Ze zákoníku práce se stal předpis do značné míry kogentní a téměř veřejnoprávní. Proklamace tvůrců o tom, že jejich cílem bylo se oprostit co nejvíce od kogentnosti pracovněprávních předpisů, tak vyzněly na prázdno. Sám Ústavní soud se v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 mimo jiné vyjádřil následovně: „... v důsledku souběžné existence dvou jinak nepochybných a nekorespondujících ustanovení nového zákoníku práce a občanského zákoníku, které je nutno zároveň (nikoliv subsidiárně) aplikovat v důsledku (kogentního) odkazu nového zákoníku práce. Může nastat dokonce i situace, že bez použití jiných ustanovení či zásad, na které nový zákoník práce výslovně neodkazuje (a tudíž by neměly být použity), nebude možné určitou situaci vyložit a dospět k právnímu rozhodnutí v konkrétním případě. Daná úprava pak směřuje k tomu, že pokud by soudy měly rozhodnout, budou se muset „oprostit“ od znění příslušných ustanovení nového zákoníku práce a nehledět k nim. Takováto právní úprava však nekoresponduje s právní jistotou jako jedním ze znaků a předpokladů právního státu.“²⁵ Ústavní soudci se tedy většinou shodli na tom, že princip delegace je v rozporu s principy právního státu, a § 4 zákoníku práce zrušili.

Princip delegace byl nahrazen principem subsidiarity, kdy ustanovení občanského zákoníku jsou užita vždy, neobsahuje-li zákoník práce specifickou vlastní úpravu. V zákoníku práce byl princip subsidiarity normativně upraven novelou č. 365/2011 Sb., a to konkrétně v §4, kde je uvedeno: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“ Tato novela naopak některá ustanovení občanského zákoníku prohlásila za neaplikovatelná na pracovněprávní vztahy, v § 4a užití ustanovení občanského zákoníku výslovně vyloučila. Toto vyloučení některých ustanovení bylo však zrušeno v souvislosti s nabytím účinnosti Občanského zákoníku 2012.

²⁴ náleží Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č.262/2006 SB. zákoník práce, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, N 55/48 SbNU 629, ECLI:CZ:US:2008:Pl.US.83.06.1

²⁵ náleží Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č.262/2006 SB. zákoník práce, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, N 55/48 SbNU 629, ECLI:CZ:US:2008:Pl.US.83.06.1

3.4.Princip subsidiarity a změny Zákoníku práce v souvislosti s přijetím Občanského zákoníku 2012

Princip subsidiarity občanského zákoníku k pracovněprávní úpravě je typickým principem užívaným v téměř celé Evropě. Užití tohoto principu tedy nemohlo být opuštěno ani s novou rozsáhlou rekodifikací soukromého práva, tj. se schválením a přijetím Občanského zákoníku 2012. Jelikož je tedy v našem právu již snad natrvalo zakotven princip subsidiarity občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy, musela se rozsáhlá rekodifikace soukromého práva promítnout do úpravy pracovněprávních vztahů. Kromě legislativně technických změn, kdy byla potřeba do Zákoníku práce promítnout velmi širokou změnu názvosloví, kterou přinesl Občanský zákoník 2012, došlo také k několika podstatným věcným změnám. K těm nejpodstatnějším patří zejména:

- Občanský zákoník 2012 nově upravuje v §35 možnost nezletilých zavázat se k výkonu závislé práce.
- Do pracovního práva se také promítne nová úprava neplatnosti právních jednání, kdy jsou nastavena nová pravidla pro relativní a absolutní neplatnost. Navíc se nově objevuje dosud v pracovněprávních vztazích neužívaný institut nicotnosti právního jednání.
- V případě, že dojde k nedodržení formy požadované pro právní jednání v pracovněprávních vztazích, bude se vycházet z ustanovení § 582, Občanského zákoníku 2012, které říká, že při nedostatku právní formy vyžadované zákonem, lze tuto vadu následně zhojit.

Stále také zůstal v platnosti § 20, Zákoníku práce, kde se píše v odstavci druhém: *„Nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah (§ 3), učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním.“* Pokud tedy byla pracovní smlouva smlouvena ústně a bylo již započato s plněním, nelze se dovolat její neplatnosti.

- Úprava nejnižší věkové hranice, od které je možno uzavřít pracovní poměr, byla přesunuta ze Zákoníku práce do § 35, Občanského zákoníku 2012. Pracovní poměr může vzniknout až po dovršení 15 let věku a dokončení

povinné školní docházky. Nově ovšem nelze pracovní smlouvu ani uzavřít před dokončením povinné školní docházky.

- Dle §35, Občanského zákoníku 2012, je novinkou také oprávnění zákonného zástupce nezletilého zaměstnance mladšího 16 let rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, jestliže je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. V takových případech je nutno požádat o přivolení soud.
- Občanský zákoník 2012 upravuje pravidla pro sjednávání pracovní smlouvy v § 1731 až § 1745 a oproti dřívější úpravě obsahuje tato úprava několik změn, například výslovně zakotvenou úpravu předmluvní odpovědnosti.
- Občanský zákoník 2012 používá místo termínu právní úkon termín právní jednání. Proto například při uzavírání pracovní smlouvy je třeba respektovat obecná pravidla o náležitostech právního jednání obsažená v Občanském zákoníku 2012.

4. Dispozitivnost a kogentnost norem pracovního práva

4.1. Pojem

Pokud jsme již zařadili pracovní právo do oblasti práva soukromého, nemůžeme opomenout zmínit problematiku dispozitivnosti a kogentnosti pracovněprávních norem. Dispozitivnost norem je znakem smluvní volnosti, zatímco právě naopak kogentnost je znakem zásahů státu do úpravy pracovněprávního vztahu. Dispozitivnost lze nejlépe definovat následujícím způsobem: „*Dispozitivní právní normy umožňují využít autonomii vůle účastníků (účastníka) právního vztahu, jimž je jeho řešení dáno do dispozice, přičemž mohou zákonem stanovené pravidlo nahradit pravidlem vlastním. Taková právní norma má pak subsidiární (podpůrnou) úlohu.*“²⁶ Kogentní normy naopak možnost odchylných ujednání striktně vylučují.

Kogentní normy se v pracovním právu vyskytují v případě, kdy je potřeba stanovit určitou výhodu pro jednu ze smluvních stran, která je v méně výhodném postavení oproti smluvní straně druhé. Lze přitom použít prostředků jako je například stanovení neplatnosti určitých právních jednání, zvýšení požadavků na poskytnutí informací, zpřísnění odpovědnosti za škodu, rozšíření práv, výkladu in favorem slabší strany. Tyto normy se uplatňují nezávisle na vůli zaměstnance a zaměstnavatele a nelze se svobodnou vůlí účastníků pracovněprávního vztahu od nich odchýlit, ani je nahradit jiným ujednáním, byť ve své podstatě třeba odlišným pouze v určitém detailu. V případě, že by se účastníci od těchto kogentních ustanovení odchýlili, byla by jejich jednání sankcionována, především neplatností ujednání.²⁷

4.2. Zákoník práce č. 65/1965 Sb.

Jak již bylo zmíněno výše, vstoupil roku 1965 v platnost zákoník práce č. 65/1965 Sb., který výrazně přispěl k oddálení pracovního práva od práva občanského. Další zásadní vlastností tohoto zákoníku bylo zakotvení kogentnosti norem pracovního práva tím, že byl od počátku postaven na zásadě „*co není dovoleno, je zakázáno.*“ Tato

²⁶ ŠUBRT, Bořivoj. *K možností odchylovat se od zákoníku práce*, Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast, 8/2011, Praha: ASPI, a.s. ISSN 0032-6208., str. 27.

²⁷ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

zásada byla v souladu se smýšlením vládnoucích složek v době přijetí tohoto zákoníku, kdy společenský život, včetně pracovněprávního vztahu, měl být pod kontrolou státu. S postupnou eliminací možností podnikat vymizela také potřeba smluvní volnosti v oblasti pracovního práva.

Přelomovým rokem se stal rok 1989. Revoluce, která zasáhla veškeré oblasti společenského života, se nemohla vyhnout ani oblasti pracovního práva. Postupné uvolňování tržního hospodářství, privatizace a svoboda podnikání si vyžadovaly zásadní změnu v pojetí norem pracovního práva jako norem dispozitivních. Kogentními normami měly být pouze normy, u kterých to vyžaduje veřejný zájem, například takové, pomocí nichž je třeba chránit zaměstnance jako slabší smluvní stranu. Většina úprav zákoníku práce měla za cíl udělat z pracovního práva moderní soukromoprávní předpis, který by podpořil nově rozvíjející se tržní hospodářství. Postupem času se ovšem ukázalo, že pouhé novelizace a úprava zákoníku práce č. 65/1965 Sb. nebudou stačit k tomu, aby se české pracovní právo vyrovnalo pracovním právním úpravám moderním, západoevropským. Bylo potřeba, aby nový zákoník práce prosadil větší liberalizaci pracovněprávních vztahů, výslovně a konečně zakotvil zásadu dispozitivnosti, tedy zásadu, že: „*co není zakázáno, je dovoleno.*“ Nový zákoník práce ovšem tato očekávání nenaplnil.²⁸

4.3.Promítnutí zásady dispozitivnosti do zákoníku práce č. 262/2006

Sb. a následná novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb.

Tvůrci zákoníku práce č. 262/2006 Sb. označovali za největší přínos jeho dispozitivnost, která měla být zakotvena v § 2 ods. 1, kde bylo stanoveno: „*Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody. Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Odchýlení od ustanovení uvedených v*

²⁸ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

§ 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchýlně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2.“

Toto ustanovení ovšem od počátku budilo pochybnosti o jeho výkladu a aplikovatelnosti v řadách odborné veřejnosti. Nejasnost vzbuzovalo především omezení smluvní volnosti v ustanoveních odkazujících na občanský zákoník, které se do značné míry stalo v praxi velmi obtížně aplikovatelným a popíralo zásadu smluvní volnosti v oblasti soukromého práva. Změnu přinesl až náleží Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06.²⁹ Ústavní soudci se shodli na tom, že takovéto vymezení výjimek ze smluvní volnosti je natolik komplikované a vágní, že je narušen princip srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu. Ústavní soud proto sáhl ke zrušení části ustanovení §2 odst. 1 zákoníku práce, a to konkrétně jeho věty druhé: „*Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody.*“ A věty třetí: „*Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.*“ a věty páté: „*Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchýlně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2.“*

Po tomto zrušení některých částí §2 odst. 1 a dalších napadených ustanovení zákoníku práce č. 262/2006 Sb. byla přijata novela č. 365/2011 Sb., která posílila dispozitivnost zákoníku práce, a to především díky § 4b, který stanovil, že práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od zákona, jestliže to zákon výslovně nezakazuje, nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Toto ustanovení bylo ovšem zrušeno přijetím Občanského zákoníku 2012 a především proto, že Občanský zákoník 2012 zásadu smluvní volnosti upravuje samostatně pro celou oblast soukromého práva, tedy i pro zákoník práce. Občanský zákoník 2012 v §1 odst. 2 stejně jako již zrušený § 4b stanovuje, že práva a povinnosti si mohou strany ujednat odchýlně od zákona v případě, že to zákon výslovně

²⁹ náleží Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č.262/2006 SB. zákoník práce, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, N 55/48 SbNU 629, ECLI:CZ:US:2008:Pl.US.83.06.1

nezakazuje. Navíc toto ustanovení stanovuje zákaz ujednání, která by porušovala dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.

Částečnou omezující úpravu smluvní svobody ovšem můžeme i po rekodifikaci soukromého práva najít také v zákoníku práce, a to v § 4a odst. 1, který nově zní: „*Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.*“ Tento paragraf posiluje nově ještě více postavení zaměstnance jako slabší smluvní strany a zakazuje ujednání, která by zaměstnanci snižovala práva přiznaná normami zákoníku práce, nebo naopak zvyšovala množství povinností, které mu zákoník práce ukládá. Díky novele č. 365/2011 Sb. a změnám, které s sebou přinesla rekodifikace soukromého práva, byla do zákoníku práce naplno promítnuta zásada dispozitivnosti tolik typická pro normy práva soukromého.

Nelze ovšem zapomenout na specifičnost pracovního práva, kdy vzhledem k jeho ochranné funkci vůči zaměstnanci, musí být dispozitivnost zákoníku práce do značné míry omezena řadou kogentních ustanovení, pomocí nichž bude zaměstnanec jako slabší strana chráněn a zároveň tak budou stanovena pravidla pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. V rámci těchto „ochranných“ kogentních norem rozlišujeme normy svou povahou relativně kogentní, jejichž použití v pracovním právu je časté. Relativně kogentní norma umožňuje účastníkům částečné odchýlení, ale pouze v jednom směru. Tyto normy povětšinou stanovují maxima povinností nebo minima práv pro zaměstnance a promítá se v nich ochranná funkce pracovního práva. Příkladem může být právní úprava doby odpočinku (§90 až 92, Zákoníku práce), kde je upraven minimální nárok zaměstnance na dobu odpočinku.³⁰ Dalším příkladem může být nárok zaměstnance podle § 67 odst. 1, Zákoníku práce, na nejnižší přípustnou výši odstupného v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až c), Zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů, ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. V Zákoníku práce lze někdy pouze s obtížemi odlišit, které normy lze považovat za dispozitivní a které za kogentní. Teorie hovoří o tom, že povaha kogentní normy je patrná buď přímo z jejího znění (obsahuje příkaz či zákaz, popř. prohlašuje neplatnost odlišných ujednání), anebo

³⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

vyplývá z povahy či významu pracovněprávní normy. Problémy způsobuje poznání dispozitivnosti popř. kogentnosti dle její povahy či významu. Kogentnost normy lze vyvodit z jazykového výkladu, kdy použití určitých slov či slovních spojení evokuje zákaz odchýlení se od ustanovení. Příkladem mohou být slova: „není možné“, „jen“, „pouze“, „je zakázáno“, „nemůže“, „výlučně“.³¹ V případě, že dle gramatického výkladu a ani dle povahy a významu nedokážeme identifikovat, zda se jedná o normu kogentní či dispozitivní, je potřeba použít ostatních výkladových metod a přihlížet ke všem souvisejícím ustanovením výkladové normy. Dle názoru Prof. Miroslava Běliny: *„Při pochybnostech, jde-li o pracovněprávní normu dispozitivního či kogentní ho charakteru, je třeba, dle našeho názoru, dát v souladu se zásadami, které ovládají soukromé právo, a s principem autonomie jednání vyjádřené v čl. 2 odst. 3.LPS, přednost závěru, že norma má dispozitivní charakter.“*³²

Od dispozitivních norem zákoníku práce se lze odchýlit způsoby, které stanovila novela, která novelizovala §4a v souvislosti s rekonfigurací soukromého práva, a to:

1. Podle §4a odst. 1 odchylná úprava práv a povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší než je právo a povinnost, které stanoví kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Kolektivní smlouva tedy může stanovit nejméně a nejvýše přípustné množství práv a povinností, které lze v pracovněprávním vztahu stanovit. Kolektivní smlouvou však nelze sjednat, resp. uložit, zaměstnancům povinnost, jak je a contrario stanoveno v §4a odst. 2, podle kterého k úpravě povinností zaměstnance smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Smyslem kolektivního vyjednávání je zlepšení mzdových a ostatních pracovních podmínek pro zaměstnance, a bylo by tedy v rozporu se základními cíly kolektivního vyjednávání, kdyby kolektivní smlouvy ukládaly zaměstnancům povinnosti a zhoršovaly tak jejich mzdové a pracovní podmínky.
2. Odchylně lze práva a povinnost také sjednat smlouvou. V tomto případě již smlouva (povětšinou pracovní) může zakládat povinnosti pro zaměstnance

³¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

³² BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 21.

v případě, že se pohybujeme v oblastech dispozitivní úpravy. Tato odchylná úprava povinností ovšem nesmí být vyšší než je povinnost, kterou stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejvýše přípustné. Stejně je to u práv, které pracovní smlouva bude ujednávat odchylně, než je stanoveno v zákoníku práce nebo v kolektivní smlouvě. Tato práva nesmí být nižší než práva, které stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně přípustné. Pokud ovšem individuální smlouva přiznává více práv než zákoník práce, popř. kolektivní smlouva, je třeba dbát zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace ostatních zaměstnanců v obdobném postavení.

3. Odchylnou úpravu lze sjednat také vnitřním předpisem, jak je stanoveno v § 4a odst. 2, Zákoníku práce. Jak ovšem z výkladu vyplývá, lze takto upravit pouze rozsah přiznaných práv, ne ukládaných povinností. Vnitřní předpis může přiznat zaměstnancům např. vyšší odměny. V takových případech je ovšem nutno brát v potaz i zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace.³³
4. Od ustanovení uvedených v § 363,³⁴ Zákoníku práce, je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.
5. Zaměstnanec se ovšem nemůže vzdát práva, které mu zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje. Pokud se takového práva vzdá, nepřihlíží se k tomu.

³³ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6

³⁴ Ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie.

5. Flexicurita

Jedním z cílů úpravy pracovněprávních vztahů je regulace závislé práce. Projevem této regulace jsou dvě základní funkce úpravy pracovněprávních vztahů, a to funkce regulační a funkce ochranná. Pracovní právo tedy nejen, že stanovuje určitý způsob, jakým může dojít ke vzniku, změně a skončení pracovního poměru, a tedy k realizaci pracovněprávního vztahu, ale zároveň se snaží při vzniku, změně a skončení tohoto poměru chránit slabší stranu a stanovit tak určitý rámec dovoleného chování v oblasti pracovněprávních vztahů. Nelze ovšem opomenout zařazení pracovního práva pod oblast práva soukromého. Jak již bylo zmíněno, rozdíly mezi právem soukromým a veřejným se v dnešní době neabsolutizují, ale posuzují se spíše neostře, protože dochází k prolínání soukromoprávních a veřejnoprávních norem. Pokud bychom ovšem zůstali u ustáleného spojení: pracovní právo = právo soukromé, tak hlavním projevem zůstane smluvní volnost, která by měla být stranám zachována v co největší možné míře. *“V českém pracovním právu jsme po letech rigidní právní úpravy svědky uvolňování a vytváření stále většího prostoru pro flexibilitu individuálního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.”*³⁵ Nelze jinak, než tady na tomto místě zmínit ustanovení §1, Občanského zákoníku 2012, kde je uvedeno: *„Uplatňování soukromého práva je nezávislé na uplatňování práva veřejného.“*

V pracovněprávních předpisech tedy dochází ke spojení funkce organizační, která je upravena především formou dispozitivních norem, s funkcí ochrannou, která se projevuje v ustanoveních, která jsou převážně kogentní. Postupem času se pro toto spojení dvou dosti odlišných právních oblastí ustálilo v teorii pracovního práva slovní spojení *flexicurita*. Pojem *flexicurita* vznikl složením dvou anglických slov, a to flexibility, které lze přeložit jako volnost, pružnost, a *security*, které lze přeložit jako ochrana či jistota. Českým ekvivalentem pojmu *flexicurity* je pojem flexijistota.³⁶ Termín *flexicurita* poprvé použil ve svých člancích a rozhovorech v roce 1995 profesor Adriaansens, aby pomocí něj vyjádřil vývoj politiky trhu práce v Dánsku. Profesor Adriaansens definoval flexicuritu jako *„snahu o posun od ochrany jistoty pracovního*

³⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9, s.9

³⁶ NEKOLOVÁ, Markéta a Gabriela IVANCO. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 72 s. Velké komentáře. ISBN 978-808-7007-891, dostupné také z http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_253.pdf [cit. 2014-06-06]

místa k ochraně (zabezpečení) zaměstnanosti s tím, že pokles počtu stálých pracovních míst spojený s jednodušší možností propouštění, tak bude kompenzován větším množstvím pracovních příležitostí a poskytováním sociální podpory v případě nezaměstnanosti.“ (vlastní překlad) ³⁷ Tato práce se v následující části zabývá především smluvní volností a tedy flexibilitou při sjednávání, změně a skončení pracovního poměru.

Flexibilitu lze chápat jako „*právní prostor pro realizaci vůle smluvních stran*“.³⁸ Z hlediska teorie rozeznáváme především čtyři druhy formy flexibility: vnější numerickou, vnitřní numerickou, funkční a mzdovou flexibilitu.³⁹ Tato diplomová práce se dále ve svém obsahu zabývá především formou vnější numerické flexibility. Ta vyjadřuje flexibilitu podmínek zaměstnávání, tedy především podmínek propouštění a najímání zaměstnanců. Jde tedy o možnou pružnost úpravy vzniku a skončení pracovního poměru, a tedy kupříkladu úpravy podmínek, za který lze vypovědět pracovní smlouvu, popř. určit věkovou hranici pro uzavření pracovní smlouvy. Vnitřní flexibilitou rozumíme pružnost v organizaci práce a pracovní době zaměstnanců. Funkční flexibilita představuje schopnost účastníku pracovního vztahu adaptovat se na potřeby jejich vzájemného vztahu.⁴⁰ Mzdová flexibilita znamená stupeň smluvní volnosti při sjednávání výše mezd zaměstnanců.

Pokud jsem zde zmínil, že tato práce se bude dále zabývat především smluvní volností a tedy flexibilitou při vzniku, změně a skončení pracovního poměru, nelze zde opomenout zmínit pojem *security*, který je protiváhou k pojmu flexibilita. V případě, že je smluvní volnost limitována, pak je to právě často z důvodu *security*, tedy ochrany, bezpečnosti a jistoty zaměstnance. Tato ochrana zaměstnance je realizována „*poskytováním legislativních a institucionálních ochranných opatření na trhu práce*“.⁴¹ Tedy zákonodárce poskytuje zaměstnancům ochranu především proto, že se nacházejí

³⁷ PHILIPS Kaia, EAMETS Raul, *Approaches to flexicurity EU models*, 2007, s.8. In: [online]. Dostupné také z <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf>> [cit.2014-05-06]

³⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9

³⁹ NEKOLOVÁ, Markéta a Gabriela IVANCO. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 72 s. Velké komentáře. ISBN 978-808-7007-891, dostupné také z http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_253.pdf [cit. 2014-06-06]

⁴⁰ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9, s. 27.

⁴¹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9, s. 25.

v nerovném postavení se zaměstnavateli. Tato ochrana je realizována na úkor flexibility, tedy především omezováním smluvní svobody stran, a to zejména prostřednictvím kogentních ustanovení zákoníku práce.

6. Omezení smluvní svobody při vzniku pracovního poměru

6.1. Pracovní poměr

Pracovní poměr spolu s pracovněprávními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr patří dle §3, Zákoníku práce, do skupiny základních pracovněprávních vztahů. Pracovní poměr je vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se o klasický soukromoprávní vztah, ve kterém mají subjekty při jeho uzavírání rovné postavení a záleží zcela na jejich vůli, zda pracovní poměr vznikne. Vznik pracovního poměru je upraven Zákoníkem práce v § 30 až § 39. Pracovní poměr vzniká nejčastěji uzavřením pracovní smlouvy, vedle tohoto způsobu Zákoník práce připouští v §33 odst. 3 vznik pracovního poměru jmenováním. V případě jmenování vzniká pracovní poměr až souhlasným projevem vedoucího pracovníka s tímto právním jednáním.

6.2. Pracovněprávní subjektivita

Aby mohlo vůbec dojít ke vzniku pracovního poměru, musí existovat subjekty, které na jeho vzniku mají zájem. Těmito subjekty jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, u které hovoříme o tzv. pracovněprávní subjektivitě, tedy o právní osobnosti v pracovněprávních vztazích. Pracovněprávní subjektivita tedy zužuje okruh osob, které mohou uzavřít pracovněprávní vztah, a omezuje tak smluvní svobodu při vzniku pracovního poměru.

S rekodifikací soukromého práva, tedy s přijetím Občanského zákoníku 2012, došlo k přesunutí úpravy pracovněprávní subjektivity ze Zákoníku práce do Občanského zákoníku 2012, a to konkrétně do § 35. Tento přesun úpravy vzbuzuje rozporuplné názory. Dle Prof. Miroslava Běliny by měl zákoník práce i nadále upravovat právní osobnost a svéprávnost zaměstnanců, především proto, že tato úprava je velmi specifická a navíc zbytečně zatěžuje Občanský zákoník 2012.⁴² Dle mého názoru je však tento postup správný a souhlasím s autory Občanského zákoníku 2012, kteří zastávají stanovisko, že veškeré statusové věci by měly být upraveny v občanském zákoníku. V důvodové zprávě k Občanskému zákoníku 2012 autoři uvádí,

⁴² BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 23.

že úprava pracovněprávní subjektivity nezletilého je statusovou otázkou a ta by měla být sama o sobě upravena v civilním kodexu, protože záležitosti osobního statusu nelze řešit speciálními právními předpisy.⁴³

Co se týká obsahu § 35 odst. 1 Občanského zákoníku 2012, došlo k určité změně oproti úpravě, platné před rekodifikací. Nově nelze sjednat pracovněprávní vztah s osobou, která již dovršila 15. rok života, avšak neukončila povinnou školní docházku. Před rekodifikací bylo možno sjednat pracovněprávní vztah před ukončením povinné školní docházky s tím, že jako den nástupu byl zvolen den následující po ukončení povinné školní docházky. Tato úprava byla dle mého názoru, stejně jako dle názoru Prof. Miroslava Běliny⁴⁴, dostačující a veřejný zájem na dokončení povinné školní docházky byl dostatečně chráněn. Není tedy zcela jasné, proč rekodifikací došlo k úplnému zákazu uzavření pracovní smlouvy s osobou, která ještě nedokončila povinnou školní docházku.

Co se týče úpravy věkové hranice, se kterou vzniká způsobilost zavázat se k výkonu závislé práce, ta byla i po rekodifikaci zachována. Právní úprava vychází z *Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 138/1973 (č. 24/2008 Sb.m.s.)*. Čl. 2, odst. 3 této úmluvy stanovuje, že nejnižší možnou věkovou hranicí pro nástup do zaměstnání je 15 let. Dalším důležitým předpisem je směrnice *Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých zaměstnanců*, která uložila členským státům povinnost upravit své právní řády tak, aby nejnižší věk pro přijetí do zaměstnání nebyl nižší než nejnižší věk skončení povinné školní docházky, a v žádném případě nižší než 15 let. Školský zákon č. 561/2004 SB. stanovuje za nejnižší věk skončení povinné školní docházky věk 15 let a školní docházka je podle školského zákona povinná nejvýše do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku života.⁴⁵

⁴³ ELIÁŠ, Karel, Michaela ZUKLÍNOVÁ, Bohumil HAVEL a Tomáš DVOŘÁK. *Osnova občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 574 s. ISBN 978-807-3802-059, s. 272

⁴⁴ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 23.

⁴⁵ ELIÁŠ, Karel, Michaela ZUKLÍNOVÁ, Bohumil HAVEL a Tomáš DVOŘÁK. *Osnova občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 574 s. ISBN 978-807-3802-059, s. 272

6.3. Pracovní smlouva a její náležitosti

V případě, že jsou splněny podmínky pracovněprávní subjektivity osob, které uzavírají pracovněprávní vztah, mohou smluvní strany na základě své svobodné vůle uzavřít pracovní poměr.⁴⁶ Ve většině případů je pracovněprávní vztah realizován na základě pracovní smlouvy⁴⁷, a protože se pohybujeme v oblasti soukromého práva, měla by při uzavření pracovní smlouvy existovat velmi vysoká míra smluvní volnosti. Tuto smluvní volnost lze v oblasti pracovního práva omezit pouze v případě, že dochází k ochraně slabší strany, zaměstnance, a tedy k zajištění odpovídajících pracovních podmínek a stability zaměstnání.

Pracovní smlouva je uzavřena, jakmile se smluvní strany shodnou na všech podstatných náležitostech, popř. na dalších skutečnostech, které smluvní strany považují za důležité. Zákoník práce omezuje míru flexibility ve sjednávání pracovních podmínek pouze tím, že vyžaduje tři podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Ostatní pracovní podmínky si mohou smluvní strany sjednat libovolně dle své vůle. Těmito třemi podstatnými náležitostmi jsou dle § 34 odst. 1, Zákoníku práce: druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. Za čtvrtou náležitost pracovní smlouvy lze považovat formu jejího uzavření. Zákoník práce vyžaduje, aby pracovní smlouva měla obligatorně písemnou formu, avšak dále Zákoník práce v § 20, stanovuje: „*Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.*“ Jinými slovy, v případě, že nedojde k uzavření písemné pracovní smlouvy a pracovněprávní vztah již začal být realizován, není možné se dovolávat jeho neplatnosti. Tato faktická platnost pracovní smlouvy, ačkoliv nebyla dodržena písemná forma, je stanovena z důvodu ochrany postavení zaměstnance a garance faktického stavu. Není tedy možné se dovolat neplatnosti pracovní smlouvy pouze pro nedostatek její formy.⁴⁸

⁴⁶ Omezením mohou být pouze určité zákonné požadavky např. dle lustračního zákona.

⁴⁷ Druhou možností je institut jmenování, tedy jednostranné právní jednání v zákonem stanovených případech.

⁴⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2, s. 31.

V případě, že zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.⁴⁹ V takovém případě se na pracovní smlouvu hledí jako na neuzavřenou.

6.3.1. Vymezení druhu práce

Podstatnou náležitostí, kterou lze považovat za nejdůležitější ujednání pracovní smlouvy, je vymezení druhu práce. Jde o vymezení určitých opakujících se stejnorodých činností, které je zaměstnanec povinen vykonávat. Je velmi důležité, aby zaměstnanec i zaměstnavatel přesně a určitě sjednali druh práce, protože takové sjednání je závazné pro oba účastníky pracovního poměru. Pro zaměstnavatele je výhodné sjednání co nejširší vymezení druhu práce. Zaměstnavatel má pak větší dispoziční pravomoc ve smyslu přidělování práce v rámci pracovní smlouvy. Avšak zaměstnavatel nemůže druh práce sjednat příliš široce, vymezení typu „*dělník ve výrobě*“, bez dalšího stanovení vymezených úkolů by způsobovalo neplatnost pracovní smlouvy z důvodu své nejasnosti a neurčitosti.⁵⁰

Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci jiného druhu, než jaká je stanovena pracovní smlouvou s výjimkou případů, které jsou uvedeny v Zákoníku práce v §41. Dle odst. 1 tohoto paragrafu musí zaměstnavatel jednostranně převést zaměstnance na jinou práci v případech, kdy dosavadní druh výkonu práce již není vhodný kvůli zdravotnímu stavu zaměstnance, věku zaměstnance, omezení fyzických schopností zaměstnance. Pracovní smlouva může obsahovat také více než jen jeden druh práce. Takové stanovení více druhů práce je vhodné především pro malé podniky, kdy zaměstnavatel vyžaduje, aby zaměstnanec mohl např. dle různých ročních období vykonávat různé druhy práce.⁵¹

⁴⁹ § 34 odst. 3 Zákoníku práce

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6

⁵¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2.

6.3.2. Místo nebo místa výkonu práce

Místo výkonu práce vymezuje pracoviště, kde bude zaměstnanec práci vykonávat. „*Pracovištěm se rozumí určitý ohraničený prostor nebo organizační složka, ve kterých zaměstnanec dohodnutou práci vykonává. Například dílny, provoz, cech, sklad, kancelář, oddělení, účtárna apod.*“⁵² Zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v jiném místě než v místě, které bylo jako místo výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno, ledaže by ho vyslal za podmínek stanovených zákoníkem práce na pracovní cestu, přeložil na jiné místo, popř. dočasně přidělil k jinému zaměstnavateli.

Místo lze sjednat buď velmi úzce přesnou adresou, nebo široce např. určením obce. Širší vymezení je výhodné v případě změny sídla zaměstnavatele, kdy pak v daném případě zaměstnanec může stále vykonávat práci na místě, které je uvedeno v pracovní smlouvě. Širší vymezení místa výkonu práce ovšem musí být dostatečně určité, nelze místo výkonu práce definovat například následovně: „*sjednaná práce bude vykonávána v místě, které vždy na počátku pracovního týdne určí zaměstnavatel.*“ Smluvní volnost tak v tomto případě není zcela neomezená, sám Vrchní soud v Praze v rozhodnutí sp. zn. 6 Cdo 70/93 stanovil: „*Dohoda o místu výkonu práce patří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy. Pro vymezení místa výkonu práce ponechává zákoník práce účastníkům plnou volnost; místo výkonu práce musí být však v pracovní smlouvě vymezeno s takovou určitostí, aby nebylo možné obcházet ustanovení o výjimečné a časově omezené možnosti překládat pracovníky bez jejich souhlasu do jiného místa, než bylo sjednáno jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě.*“ V pracovní smlouvě lze také sjednat několik míst výkonu práce.

6.3.3. Den nástupu do práce

Třetí podstatnou náležitostí je den nástupu do práce. Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Pracovní poměr vzniká i v případě, že zaměstnanec v den stanovený jako den nástupu do práce, do práce

⁵² VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2, s. 49.

nenastoupí z důvodu nemoci nebo v případě, že se mu cestou do zaměstnání stane úraz.⁵³ Pokud ovšem zaměstnanec do práce nenastoupí ve sjednaný den, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, popř. se zaměstnavatel do týdne o této překážce nedozví, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.⁵⁴ Den nástupu do práce lze sjednat přesným datem, tedy určením, dne, měsíce a roku, anebo jiným časovým údajem, který však musí být dostatečně určitý a nevzbuzovat jakékoliv pochybnosti.

6.4. Další omezení smluvní svobody při sjednávání pracovní smlouvy

Pracovní smlouva jako smlouva uzavírána v soukromoprávním režimu je smlouvou, která ponechává smluvním stranám široký prostor pro sjednání množství ujednání, která budou pracovněprávní vztah dále specifikovat. Ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany ovšem vyžaduje, aby zákoník práce určitá ujednání blíže upravil a omezil smluvní volnost za účelem ochrany slabší strany. Za nejvýznamnější limitaci smluvní volnosti považují omezení sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou a omezení délky zkušební doby, proto bych chtěl dále rozebrat tyto dva instituty.

6.4.1. Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou

V oblasti soukromého práva se příliš často nesečkáváme s tím, že by zákonodárce omezoval smluvní strany v možnostech limitace trvání závazku. Pro zaměstnance bývá většinou výhodnější sjednání pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou. Na trvání pracovního poměru často závisí uspokojování životních potřeb zaměstnance a osob na zaměstnanci závislých, proto budoucí zaměstnanci preferují z hlediska dlouhodobější jistoty uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou.

Naopak pro zaměstnavatele je často výhodnější sjednávání pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou vzhledem k mnohdy nestálému hospodářskému vývoji a s tím souvisejícímu riziku, že již zaměstnance nebude nadále potřebovat. V takovém případě bývá složité a časově náročné rozvázat pracovní poměr na dobu neurčitou.

⁵³ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2, s. 49.

⁵⁴ § 34 odst. 3 Zákoníku práce.

V případě uzavření pracovního poměru na dobu určitou dochází po uplynutí sjednané doby ke skončení pracovního poměru, pokud již jedna ze stran nebude chtít v pracovněprávním vztahu pokračovat. Nebezpečí sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou spočívá v riziku jejich řetězení, kdy je pracovní smlouva uzavírána pouze na krátké období a v případě potřeby ji zaměstnavatel opět na krátké období prodlouží. Takové řetězení přináší zaměstnanci nejistotu a neustálou obavu o trvání pracovního poměru. Zaměstnanci po uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr na dobu určitou uzavřen, nenáleží žádné odstupné, a zaměstnanec se tak ocitne bez jakýchkoliv finančních prostředků s nejistotou dalšího prodloužení pracovního poměru.

Zákonodárce limituje uzavírání pracovního poměru na dobu určitou v §39 odst. 2, zákoníku práce, následovně: „*Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.*“ Určitou ochranu zaměstnanci před porušením § 39 odst. 2 Zákoníku práce, ze strany zaměstnavatele poskytuje odst. 4 téhož paragrafu, který stanovuje: „*Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavcem 2, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavci 2, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.*“

Krajním případem při uzavírání pracovních smluv na dobu určitou může být uzavření pracovní smlouvy na dobu 3 let a její dvojnásobné prodloužení opět o 3 roky. Pracovní poměr může takto trvat až celkem 9 let, aniž by byla uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou. Zákonodárce se zde snaží nadmíru podpořit zaměstnavatele v tom, aby rozšířili nabídku limitovaných pracovních úvazků na úkor ochrany zaměstnance před tímto řetězením dílčích pracovních úvazků. Současnou úpravu považují za velmi nevyhovující, neboť téměř stírá časový rozdíl mezi pracovním poměrem uzavřeným na dobu určitou a neurčitou. Takové řetězení může vést k situaci,

kdy pracovní poměr bude trvat až devět let, aniž by byly zaměstnanci poskytnuty výhody, které pro něj plynou z pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou.⁵⁵

V tomto případě by stabilita pracovního poměru měla dostat přednost před smluvní volností a úprava pracovních smluv uzavřených na dobu určitou by neměla nahrazovat pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou, což se v případě maximálního prodloužení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou, může stát. Protože se zaměstnanec nachází v ekonomicky slabším postavení než zaměstnavatel, může často přistoupit na uzavření smlouvy na dobu určitou i v případě, že pro uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou neexistuje dostatečně odůvodněná situace. Zaměstnanec se v daném devítiletém období může stát na zaměstnavateli zcela závislým a může přijít o šanci na rekvalifikaci na trhu práce, aniž by mu byly poskytnuty dostatečné jistoty spočívající v pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou. Dochází tak k obcházení smyslu uzavírání kontraktu na dobu určitou, kdy zaměstnavatel, ať už např. z hospodářských či klimatických důvodů, nabízí zaměstnanci práci na kratší časové období. Další nevýhodou pro zaměstnance při sjednání pracovního poměru na dobu určitou je to, že zaměstnavatel může počkat než doba, na kterou byl pracovní poměr uzavřen, uplyne, a nemusí zaměstnanci poskytnout žádné odstupné, zatímco u pracovního poměru na dobu neurčitou zaměstnanci ve stanovených případech odstupné náleží. Případem, kdy smlouvy na dobu určitou mají své místo v zákonné úpravě, jsou sezonní práce.

6.4.2. Zkušební doba

Dalším důležitým ujednáním v pracovní smlouvě je zkušební doba, kterou si mohou strany fakultativně sjednat. Zkušební doba je období následující bezprostředně po vzniku pracovního poměru, kdy obě strany mají možnost si v tomto časovém úseku vyzkoušet vzájemné fungování pracovního poměru. Částečným společným prvkem zkušební doby a pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou je právě možnost smluvních stran vyzkoušet si vzájemné fungování pracovněprávního vztahu. Na rozdíl od pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou je ujednání o zkušební době

⁵⁵ Příkladem může být odstupné při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až c), Zákoníku práce.

výhodné z hlediska flexibility pro zaměstnance i zaměstnavatele.⁵⁶ Výhodou ujednání o zkušební době je možnost, že v případě, že jedné smluvních stran nebude spolupráce vyhovovat, může pracovní poměr skončit.

Ujednání o zkušební době je silným znakem smluvní volnosti v oblasti pracovního práva, vzhledem k možnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.⁵⁷ Jedním ze dvou omezení je délka trvání zkušební doby, která je zákonem omezena na dobu maximálně 3 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. U vedoucích zaměstnanců je možno sjednat zkušební dobu v délce 6 měsíců.⁵⁸ Dále pak zkušební doba nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou. Za druhé omezení považuji nemožnost sjednání zkušební doby v případě, že již pracovní poměr vznikl. V případě, že je zkušební doba sjednána nelze ji dodatečně prodlužovat.

Doba překážek v práci, kdy zaměstnanec nemůže během zkušební doby konat práci, se ze zákona do zkušební doby nezapočítává a zkušební doba se o dobu překážek v práci prodlužuje.

⁵⁶ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

⁵⁷ § 66 odst. 1, Zákoníku práce

⁵⁸ § 35 odst. 1, písm. b, Zákoníku práce

7. Změna pracovního poměru

Občanský zákoník 2012 upravuje změnu závazku v §1727-1755. Hovoří se zde o změně obsahu závazku a změně subjektu závazku. Stejně tak v oblasti pracovního práva lze uvažovat o změně subjektů pracovního poměru a o změně obsahu pracovního poměru. Protože se stále pohybujeme v oblasti soukromého práva, musí být zajištěn princip, kdy smlouvou založená práva a povinnosti lze měnit opět pouze smluvně. Zákoník práce společně s Občanským zákoníkem 2012 musí umožnit změnu téměř všech pracovních podmínek, které nebyly doposud v pracovním poměru naplněny. Není možné tedy měnit například den nástupu do práce v případě, že tento den již nastal a zaměstnanec do práce nastoupil.⁵⁹ Zákoník práce změnu pracovního poměru upravuje v § 40 a násl.

7.1. Změna subjektů pracovního poměru

Zákoník práce vyžaduje, aby byl pracovní poměr realizován prostřednictvím osobního výkonu práce zaměstnance. Z povahy věci tak vyplývá, že změna na straně subjektů je možná pouze v případě zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance. K této změně dochází například v případech pachtu či koupě obchodního závodu. Koupě závodu se dle § 2175 odst. 2, Občanského zákoníku 2012, považuje za převod činnosti zaměstnavatele. Toto ustanovení slouží k ochraně zaměstnanců a poskytuje jim jistotu převedení veškerých práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na nového zaměstnavatele. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v souvislosti se změnou zaměstnavatele upravuje Zákoník práce v §338 až §345a.

Zákoník práce od 1. 1. 2012 umožňuje skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového zaměstnavatele.⁶⁰ Pracovní poměr tak skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu popř. výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Do 1. 1. 2012 tuto možnost zaměstnanec neměl a nebyla tak respektována jeho svobodná vůle a ani smluvní svoboda stran, protože ke změně zaměstnavatele dochází většinou bez souhlasu zaměstnance, ten se dostává do postavení, kdy je jeho novým

⁵⁹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

⁶⁰ § 51a, Zákoníku práce.

zaměstnavatelem osoba, se kterou neuzavřel žádnou smlouvu. Zaměstnanec si původního zaměstnavatele vybral na základě své svobodné vůle a mnohdy nemusí mít zájem na dalším trvání pracovního poměru v případě změny zaměstnavatele. V takovém případě musí být respektována vůle zaměstnance, a protože došlo bez jeho souhlasu ke změně subjektu pracovního poměru, musí mu být dána možnost k ukončení pracovního poměru.⁶¹

7.2. Změna obsahu pracovního poměru

Obsahem pracovního poměru jsou práva a povinnosti, která jsou sjednávána v pracovní smlouvě. Sjednáním těchto práv a povinností vznikají pracovní podmínky, které jsou pro účastníky závazné po celou dobu trvání pracovního poměru. Projevem smluvní volnosti je možnost změny práv a povinností sjednaných v pracovní smlouvě, která může být realizována dohodou smluvních stran. Takovéto dohodě nesmí zákonná úprava klást téměř žádné překážky a stranám musí být ponechána možnost upravit si pracovní poměr dle své svobodné vůle. Zákoník práce změnu obsahu pracovního poměru upravuje v § 40.⁶² Nejčastěji se v případě změny obsahu pracovního poměru setkáváme se změnou druhu a místa výkonu práce.

7.2.1. Změna druhu práce

Další z podstatných náležitostí pracovní smlouvy je vymezení druhu práce. Toto vymezení je důležité z hlediska budoucího průběhu pracovního poměru, kdy zaměstnavatel může zaměstnanci přidělovat práci pouze v mezích ujednání druhu práce v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci pracovní úkoly v rámci sjednaného druhu práce a je velmi důležité, aby nevybočil z mezí sjednaného vymezení. V takovém případě je třeba tedy odlišit změnu pracovních úkolů v rámci sjednaného druhu práce, kterou zaměstnavatel může provést, a změnu druhu vykonávané práce⁶³, kterou lze provést na základě dohody stran popř. jednostranným právním jednáním.

⁶¹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

⁶² § 40 Zákoníku práce zní: *Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.*

⁶³ Více k tomuto rozdílu rozhodnutí Nejvyššího soudu Sp. Zn. 6CZ 8/85

Pouze ve výjimečných případech uvedených v zákoníku práce lze měnit druh vykonávané práce jednostranným právním jednáním. Tímto případem je převedení na jinou práci. Jednostrannou změnu lze připustit pouze v případě, že takové omezení zásady „*pacta sunt servanda*“⁶⁴ je ve veřejném zájmu a tento veřejný zájem přesahuje zájem smluvních stran.

Převedení na jinou práci lze realizovat pouze v případě splnění podmínek stanovených v § 41, zákoníku práce. „*Převedení na jinou práci je institut pracovního práva, který má zaměstnanci zajistit pokračování pracovního poměru v případě, kdy dočasně nebo trvale není schopen konat práci, která odpovídá jeho pracovní smlouvě.*“⁶⁵ Zákonodárce v případě převedení zaměstnance vychází z předpokladu, že v určitých situacích, kdy v životě zaměstnance došlo k životní události, která mu neumožňuje vykonávat sjednanou práci, je lepší, aby pracovní poměr pokračoval jiným druhem práce, než aby došlo ke skončení pracovního poměru a zaměstnanec se tak octil bez zaměstnání a stálého příjmu. Zaměstnance lze převést na jinou práci s jeho souhlasem (§ 41 odst. 5, ZP), ale také bez jeho souhlasu (§ 41 odst. 1,2,4 ZP), jak bylo zmíněno v předchozím odstavci. Toto převedení zaměstnance bez jeho souhlasu je výrazným zásahem do pracovního poměru a je tedy dosti nepochopitelné, proč zde není vyžadován souhlas zaměstnance. Zaměstnanec má sice možnost vyjádřit svůj nesouhlas a následně musí daný případ projednat odborová organizace, ale toto projednání není potřebné v případě, že doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.⁶⁶ Navíc v případě, že k projednání nedojde, poruší sice zaměstnavatel pracovněprávní předpisy, ale nemá to vliv na platnost převedení.⁶⁷ Převedením na jinou práci dochází k velmi výraznému zásahu do smluvní svobody zaměstnance, který si daný druh práce vybral a nemusí mít zájem na převedení na jiný druh práce, přestože to může být v jeho zájmu. Tento veřejný zájem by přesto neměl dostat přednost před svobodnou vůlí zaměstnance a mělo by být umožněno zaměstnanci v případě, že nebude mít zájem na pokračování pracovního poměru, aby mohl pracovní poměr ukončit a

⁶⁴ Latinské sousloví, které lze volně přeložit jako: „*Smlouvy mají být dodržovány.*“

⁶⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9, s. 66.

⁶⁶ §46 Zákoníku práce

⁶⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2, s. 82.

v rámci své smluvní svobody případně uzavřít pracovní poměr jiný. Z čistě teoretické hlediska lze v takovém převedení spatřovat znaky nucené práce, kdy zaměstnanec koná práci mimo smluvený vztah a bez svého souhlasu.⁶⁸

Pokud tedy hovoříme o převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu, je vhodné zde zmínit situace, při kterých k tomu může dojít. § 41 odst. 1 uvádí případy, kdy je zaměstnavatel zaměstnance povinen převést na jinou práci. V těchto situacích nemůže zaměstnanec pro svůj zdravotní stav nebo kvůli pravomocnému rozhodnutí soudu o zákazu činnosti konat práci odpovídající jeho pracovní smlouvě. Odstavec 2 uvádí situace, kdy převedení závisí na vůli zaměstnavatele, který zaměstnance může, ale také nemusí převést. Příkladem může být písm. a), kdy zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci, pokud dal zaměstnanec výpověď z důvodu uvedených v § 52 písm. f) a g). Posledním odstavcem, který upravuje převedení zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu je odstavec 4, § 41, Zákoníku práce. Zaměstnavatel, tak může převést zaměstnance na jinou práci, jestliže je to potřeba k odvrácení mimořádné události, živelné události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to pouze na dobu nezbytně nutnou.⁶⁹

Zaměstnanec může také zaměstnavatele požádat o převedení na jinou práci ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů a zaměstnavatel je mu povinen vyhovět, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti.⁷⁰

⁶⁸ K tomu blíže HŮRKA, P. in BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 216.

⁶⁹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9, s. 9.

⁷⁰ § 45 Zákoníku práce

7.2.2. Změna místa výkonu práce

Místo výkonu práce je prostorově vymezené území, na kterém je zaměstnanec povinen být připraven k výkonu práce a práci konat.⁷¹ Ke změnám může docházet buďto na dočasné období nebo natrvalo. Nejjednodušším a z hlediska pracovního práva nejméně diskutabilním způsobem je změna místa výkonu práce dohodou stran. Mimo dohodnuté místo výkonu práce, lze zaměstnanci uložit práci pouze v případě, že k tomu zaměstnanec udělí výslovný souhlas. Z hlediska dočasné změny místa výkonu práce zákoník práce rozeznává tři instituty: přeložení, pracovní cesta a dočasné přidělení.

Přeložení zaměstnance je institut, který zaměstnavatel může použít pouze v případě, že je to nutné z provozních důvodů. Dochází tak ke změně místa výkonu práce a je tedy nutné, aby s takovým přeložením zaměstnanec souhlasil a byla tak zároveň projednána doba trvání přeložení. Místo nového výkonu práce se musí nacházet v závodě či pobočce zaměstnavatele. Zaměstnanec může také zaměstnavatele požádat o převedení na jinou pracoviště ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů a zaměstnavatel je mu povinen vyhovět, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti.⁷² Zákoník práce v § 240 omezuje zaměstnavatele v možnostech převedení určité skupiny zaměstnanců⁷³, kdy v případě, že by chtěl zaměstnavatel některého zaměstnance z této skupiny převést, může tak udělat pouze na jeho žádost.

Dalším institutem, pomocí kterého dochází ke změně místa výkonu práce, je pracovní cesta. Zaměstnavatel tak může dočasně a na dobu nezbytně nutnou vyslat zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Pracovní cestu lze realizovat pouze po vzájemné dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem. Tato dohoda může být součástí pracovní smlouvy, ale může být uzavřena i později, popř. k ní může dojít konkludentně tak, že zaměstnanec na pracovní cestu nastoupí.⁷⁴ Dochází tak plně k realizaci zásady smluvní volnosti, kdy záleží na smluvních stranách, jak se dohodnou na počátku a průběhu pracovní cesty. Maximální dobu ani místo, kam může být zaměstnanec vyslán, zákoník práce nestanovuje. Stejně jako v případě přeložení zde

⁷¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 311

⁷² § 45 Zákoníku práce

⁷³ *Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let*.

⁷⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2, s. 76.

existuje určitá skupina zaměstnanců, které zaměstnavatel může vyslat na pracovní cestu pouze v případě, že s každým vysláním projeví výslovný souhlas, tedy nestačí ujednání o pracovní cestě pro futuro v pracovní smlouvě.⁷⁵

Posledním institutem v zákoníku práce, při němž dochází ke změně místa výkonu práce, je institut dočasného přidělení. Rozeznáváme dočasné přidělení dvojího typu – dočasné přidělení zaměstnavatelem a dočasné přidělení agenturou práce.

V případě dočasného přidělení zaměstnavatelem⁷⁶ dochází k dočasnému přesunu zaměstnance k jinému zaměstnavateli k výkonu práce pro tohoto jiného zaměstnavatele. „*Toto dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli má především usnadnit spolupráci zaměstnavatelů na společných projektech a umožnit vzájemnou výpomoc zaměstnavatelů při nedostatku nebo zvýšené potřebě pracovních sil.*“⁷⁷ K dočasnému přidělení je třeba souhlasu všech tří stran, tj. přidělovaného zaměstnance, zaměstnavatele, který přiděluje, a zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec přidělován. Dočasným přidělením zaměstnavatele nevzniká nový pracovní poměr. Za toto přidělení nesmí být poskytována úplata a nejedná se tak o outsourcing neboli pronájem pracovní síly jedním zaměstnavatelem druhému. Smluvní volnost v přidělování je zde omezena tak, že lze dohodu o přidělení uzavřít až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.

Pokud jde o dočasné přidělení agenturou práce, to je upraveno v § 307a až § 309 Zákoníku práce. Agenturu práce považuje zákoník práce za zvláštního zaměstnavatele, který funguje na základě zvláštního povolení a zaměstnává zaměstnance za účelem jejich přidělení k uživateli⁷⁸ na základě jeho žádosti. Agentura práce uzavírá se svými zaměstnanci pracovní smlouvu, popř. dohodu o pracovní činnosti, na jejichž základě se zavazuje zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat osobně podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.⁷⁹ Toto přidělení agenturou práce nemůže trvat déle než dvanáct měsíců po sobě jdoucích, kromě situací uvedených

⁷⁵ § 240 Zákoníku práce.

⁷⁶ § 43a Zákoníku práce.

⁷⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2, s. 79.

⁷⁸ Uživatel je zaměstnavatel, k němuž bude zaměstnanec přidělen.

⁷⁹ § 307a Zákoníku práce.

v § 309 odst. 6 Zákonníku práce.⁸⁰ Zákonnodárce se tak snaží zabránit situacím, kdy by se uživatel snažil „najímat“ si zaměstnance na úkor uzavření pracovní smlouvy s nimi. Agenturou práce se může stát fyzická nebo právnická osoba, která splní podmínky uvedené v § 58 a následující, Zákona o zaměstnanosti, a získá povolení ke zprostředkování zaměstnání od Ministerstva práce a sociálních věcí.

⁸⁰ Dobu 12 měsíců po sobě jdoucích lze překročit v případě, že zaměstnanec o to požádá, nebo by se jednalo o zástup za uživateleova zaměstnance po dobu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené.

8. Omezení smluvní volnosti při skončení pracovního poměru

Pokud v oblasti pracovního práva hledáme situaci, ve které by omezení smluvní volnosti a s tím související ochrana zaměstnance měla být co na nejvyšší úrovni, je touto situací skončení pracovního poměru. Přesto je třeba toto omezení smluvní volnosti skloubit s mobilitou pracovní síly, která je nezbytná pro fungování pracovního trhu. Pracovní právo nemá za každou cenu poskytovat ochranu zaměstnanci a omezovat zaměstnavatele, zejména v situacích, kdy již zaměstnavatel nemůže zaměstnance dále zaměstnávat. Je velmi složité vytvořit takovou právní úpravu, která poskytuje dostatečnou ochranu zaměstnanci před bezdůvodným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a flexibilitou zaměstnávání. Zároveň je třeba, aby zákonodárce pamatoval na to, že zaměstnanec se v případě skončení pracovního poměru dostane do situace, kdy se ocitá bez stálého příjmu a je tedy potřeba, aby mu byla poskytnuta dočasná finanční výpomoc, buď ze strany zaměstnavatele ve formě odstupného, nebo ze strany státu ve formě sociálních dávek. Velmi výstižně tento problém popsal *doc. Petr Hůrka*: „Z hlediska flexibility by právní úprava skončení pracovního poměru měla smluvním stranám poskytovat prostor pro bezproblémové a rychlé rozvázání pracovního poměru po vzájemné dohodě, jednostranné ukončení pracovního poměru s adekvátní dobou doběhu, možnost jednostranného ukončení pracovního poměru bez udání důvodu, standardní ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu spočívajících v nemožnosti zaměstnance dále zaměstnávat z důvodu provozních, zdravotních a v osobě zaměstnance.“⁸¹

Způsoby, jak lze pracovní poměr skončit, lze rozdělit především na skončení na základě právního jednání účastníka, skončení na základě právní události, skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu a skončení pracovního poměru založeného jmenováním.⁸² Pro účely této práce považuji z hlediska omezení smluvní volnosti účastníku při skončení pracovního poměru za nejdůležitější omezení smluvní volnosti při skončení na základě právních jednání.

⁸¹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9, s. 81-82.

⁸² BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, xxxv, 575 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck). ISBN 978-807-4001-864.

8.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je právní jednání, na jehož základě dochází ke skončení pracovního poměru dnem uvedeným v dohodě. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranné právní jednání, ve kterém se smluvní volnost stran v oblasti skončení pracovního poměru projevuje v nejvyšší míře. Je zde maximálně respektována souhlasná vůle stran ukončit pracovní poměr. Zákoník práce nevyžaduje žádné formální náležitosti krom požadavku, aby dohoda měla písemnou formu, pod sankcí neplatnosti. Z obsahového hlediska musí strany v dohodě uvést den, kterým končí pracovní poměr. Žádné další náležitosti, ať už obsahové nebo formální, zákoník práce nevyžaduje. Zákoník práce nevyžaduje jako podstatnou náležitost dohody důvody rozvázání pracovního poměru. Z pohledu zaměstnance je ovšem často velmi podstatné, aby důvod byl uveden. Zaměstnanci totiž dle § 67 odst. 1, 2, Zákoníku práce, náleží odstupné v případě rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu:

- a) *ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
- b) *přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,*
- c) *stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,*
- d) *nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.*

Zaměstnanec by měl trvat na uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru v dohodě. V případě, že důvody, se kterými je spojen nárok na odstupné, nejsou v dohodě výslovně uvedeny, ačkoliv pracovní poměr byl rozvázán právě z těchto důvodů, není neuvedením těchto důvodů v dohodě dotčen nárok zaměstnance na odstupné. Pro zaměstnance ovšem bude v případě soudního sporu mnohem těžší

prokázat, že k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo skutečně z těchto důvodů.⁸³

Důvody, proč byl pracovní poměr rozvázán je vhodné v dohodě o rozvázání pracovního poměru uvést také z hlediska vlivu na výši podpory v nezaměstnanosti. V případě, že dojde k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance bez závažných důvodů popř. dohodou se zaměstnavatelem, v níž nebudou uvedeny závažné důvody, proč je pracovní poměr rozvázán dohodou, má zaměstnanec nárok na nižší podporu v nezaměstnanosti.⁸⁴

Zákoník práce dříve uváděl, že důvod rozvázání pracovního poměru musí být v dohodě uveden v případě, že to požaduje zaměstnanec. Toto ustanovení bylo do značné míry pouze proklamačním, jelikož dohoda je dvoustranné právní jednání, a tedy pokud se smluvní strany nedohodly, nebyla dohoda vůbec uzavřena.⁸⁵ Z důvodu zamezení vzniku soudních sporů a z důvodu ochrany zaměstnance a jeho nároku na odstupné a různou výši podpory v nezaměstnanosti považují za vhodné, aby lex ferenda byly důvody rozvázání pracovního poměru dohodou její podstatnou náležitostí.

8.2. Výpověď

Žádná ze smluvních stran nemůže být nucena k setrvání v pracovním poměru a zákoník práce musí stranám umožnit jednostranné vyvázání z pracovního závazku. Zákonná úprava ovšem musí reflektovat fakt, že zaměstnanec se může v déletrvajícím vztahu se zaměstnavatelem, ať už založeném pracovní smlouvou na dobu určitou či neurčitou, dostat do situace značné závislosti na zaměstnavateli. Tato závislost narůstá se vzrůstající délkou trvání pracovního poměru, s věkem zaměstnance, se vzděláním, se specializací, s rodinným stavem apod. Z druhé strany je ovšem nutné respektovat požadavek, kdy zaměstnavatel může zaměstnávat zaměstnance jen v případě ekonomické účelnosti zaměstnancem vykonávané práce. Zaměstnanec nesmí být zákonnou úpravou nucen setrvávat v pracovněprávním vztahu proti své vůli.

⁸³ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2.

⁸⁴ § 50 odst. 3 Zákona o zaměstnanosti

⁸⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

Zaměstnanci tedy musí být nabídnuta ochrana před příliš svazujícím závazkem a z druhé strany musí být chráněn před nedůvodným ukončováním pracovního poměru.⁸⁶

Výpověď je jednostranným právním jednáním, a tedy nevyžaduje souhlas druhé strany. Toto jednostranné ukončení pracovního poměru může přinést neblahé následky nejen zaměstnanci v podobě ztráty finančního výdělku, ale také zaměstnavateli, který může takto přijít o schopného a mnohdy klíčového zaměstnance. Je proto nutné stanovit přechodné období, tzv. výpovědní dobu, kdy zaměstnanec stále bude vykonávat pracovní činnost a zaměstnavatel mu za ni bude poskytovat mzdu. Toto období je účelné pro obě strany. Zaměstnanec má čas na hledání nové práce, aniž by byl bez jakéhokoliv výdělku, a zaměstnavatel má čas na hledání nového schopného zaměstnance. Pracovní poměr tak končí až uplynutím zákonem stanovené výpovědní doby.

8.2.1. Výpověď daná zaměstnancem

Výpověď daná zaměstnancem je jednostranné právní jednání. Zaměstnanci, který se nachází v nerovném postavení, tzn. je ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli a je povinen respektovat pokyny zaměstnavatele, musí být umožněno z tohoto vztahu podřízenosti a do značné míry závislosti, vyvázání co nejjednodušeji, a to i bez udání důvodů.⁸⁷

Jak již bylo zmíněno výše, takové ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance může mít neblahé následky i pro činnost zaměstnavatele. Zaměstnanec je často osobou speciálně zaměstnavatelem vyškolenou pro danou činnost a zaměstnavatel potřebuje určité časové období, aby našel, popř. vyškolil nového zaměstnance pro tuto konkrétní činnost. Z tohoto důvodu je smluvní svoboda ukončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnancem omezena výpovědní dobou. Dle § 51 odst. 1, Zákoníku práce činí výpovědní doba nejméně 2 měsíce. Výjimkou z nejméně 2 měsíční výpovědní doby je již výše zmíněný § 51a, zákoníku práce. „*V případě, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu (popř. k přechodu výkonu*

⁸⁶ HAVLÍK, Antonín. *Závazkové právní vztahy v oblasti pracovního práva*. Praha, 2011. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

⁸⁷ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

těchto práv) na jiného zaměstnavatele, je chráněno právo zaměstnance k novému zaměstnavateli nepřejít, pokud si to nepřeje.“⁸⁸ Ustanovení § 51a umožňuje zkrácení výpovědní doby pod zákonnou dobu 2 měsíce v případě, že zaměstnanec má přejít k novému zaměstnavateli, a z tohoto důvodu dal stávajícímu zaměstnavateli výpověď. V tomto případě výpovědní doba končí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinností přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávního vztahu.

Dalším zákonným požadavkem je písemná forma výpovědi.⁸⁹ Jelikož je výpověď jednostranným právním jednáním a druhá strana s ní často nemusí souhlasit, je nutné z hlediska právní jistoty, aby písemná forma byla vyžadována. Bez požadavku písemné formy a v případě výpovědi podané ústní formou by druhá strana v případném soudním sporu mohla tvrdit, že k dání výpovědi nedošlo. Na toto navazujícím požadavkem je požadavek doručení druhé straně. Výpověď musí být doručena druhé smluvní straně buďto osobně, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, popř. využitím poštovních služeb.⁹⁰

8.2.2. Výpověď daná zaměstnavatelem

Výpověď daná zaměstnavatelem může být tak významným zásahem do práv zaměstnance, do jeho sociálních jistot a rodinných vztahů, že je nutné, aby zákonodárce chránil zaměstnance před bezdůvodným ukončením pracovního poměru výpovědí. Do právní úpravy není možné promítnout rozdíly, které mohou pro zaměstnance plynout z různých dob, po které byli u jednotlivých zaměstnavatelů zaměstnání, a právní úprava tedy musí ochranu poskytnout všem zaměstnancům ve stejné podobě.

Jedná se o jednostranný projev vůle zaměstnavatele, často proti vůli zaměstnance. Zákoník práce kogentně upravuje podmínky ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele a výpovědní důvody, které jsou uvedeny v zákoníku práce nelze rozšiřovat dohodou stran ani kolektivní smlouvou, jedná se o taxativní výčet. Důvod výpovědi musí být ve výpovědi jasně a srozumitelně uveden, tak aby nemohla vzniknout pochybnost, ze kterého důvodu se výpověď dává. Inspirací pro českou právní úpravu skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele byla

⁸⁸ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 245.

⁸⁹ § 50 odst. 1 Zákoníku práce.

⁹⁰ Srov. § 334-337 Zákoníku práce.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 158/1982, o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Tato úmluva ve svém textu rozčleňovala výpovědní důvody do tří kategorií: důvody organizační povahy, důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního závazku, které převzal v pracovní smlouvě, a důvody týkající se chování zaměstnance.⁹¹ Postupný vývoj pracovního práva u nás dospěl do stádia, že v současné době rozlišujeme výpovědní důvody dle Prof. Miroslava Běliny do 5 skupin:

- I. organizační důvody (§ 52 písm. a)-c), ZP),
- II. dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance (§ 52 písm. d), e), ZP),
- III. nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance (§ 52 písm. f), ZP),
- IV. důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (§ 52 písm. g), ZP),
- V. z důvodu porušení zvláště hrubým způsobem povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce (§ 52 písm. h), ZP).⁹²

Prvními a z hlediska účelu pracovního práva nejvýznamnějšími důvody jsou důvody organizační. Pro zaměstnavatele je smyslem pracovněprávního vztahu činnost, při které zaměstnanec za mzdu plní úkoly dle pokynů zaměstnavatele. Tato činnost má pro zaměstnavatele dvojí následek, za první mu přináší zisk, ale z druhé strany taky určité náklady. V případě, že náklady na zaměstnance převýší přínos, který zaměstnavateli přináší činnost zaměstnance, je logické, že musí být zaměstnavateli poskytnuta možnost k ukončení pracovního poměru. Tento důvod řadíme pod § 52 odst.

⁹¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2.

⁹² BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 246.

1, písm. c), zákoníku práce.⁹³ Výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnance reflektuje situaci, kdy dochází k vnitřním organizačním změnám a zaměstnavatel již dále nepotřebuje vykonávat práce vykonávané zaměstnancem. O nadbytečnosti ovšem musí být rozhodnuto před podáním výpovědi. Není ovšem nutné, aby společně s podáním výpovědi pro nadbytečnost došlo k absolutnímu snížení počtu zaměstnanců. Zaměstnavatel tedy může přijmout jiné zaměstnance, ovšem pouze v případě, že jejich kvalifikace je odlišná.⁹⁴ V případě, že dojde k přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, který dostal výpověď pro nadbytečnost, je to zpravidla důkaz o neopodstatněnosti použití výpovědního důvodu. Výběr zaměstnance, který z důvodu nadbytečnosti obdrží výpověď, závisí zcela na zaměstnavateli. Mezi další organizační důvody řadíme rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Tento důvod lze použít i v případě, že dochází k ukončení činnosti zaměstnavatele jako fyzické osoby.⁹⁵

Druhou skupinou důvodů, kterou jsem výše označil číslicemi II a III, je skupina důvodů vzniklých na straně zaměstnance. Zaměstnanec se v tomto případě stává nezpůsobilým, a to buďto ze zdravotních důvodů, nebo z důvodu nesplnění zákonných požadavků, popř. vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky.⁹⁶ V případě zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance je potřeba, aby tato nezpůsobilost byla prokázána zákonem stanoveným způsobem. V takovém případě nestačí pouhé doporučení lékaře, ale je potřeba, aby byl vydán kvalifikovaný lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který tento posudek přezkoumával. Pracovní poměr může být také ukončen v případě, že zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce. Zákoník práce nedefinuje a ani nemůže definovat, co se pojmem řádný výkon sjednané práce myslí. Význam tohoto sousloví se projeví až u konkrétního

⁹³ § 52 odst. 1, písm. c) zní: „*stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách*“;

⁹⁴ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2.

⁹⁵ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2.

⁹⁶ V tomto případě musel být v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k odstranění nedostatků, a nedostatky neodtratil.

zaměstnance a v konkrétní situaci. Zaměstnavatel musí v této situaci prokázat, že po zaměstnanci vyžadoval splnění těchto požadavků oprávněně a že nesplněním těchto požadavků nebyly splněny pracovní úkoly.⁹⁷

Do třetí skupiny, kterou jsem označil číslicemi IV, V, patří situace, kdy je možno dát zaměstnanci výpověď z důvodu zaviněného porušování povinnosti zaměstnancem. Do této skupiny řadíme skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu, pro něž by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, avšak zaměstnavatel tak neučinil, popř. tak nemohl učinit.⁹⁸ Dále pak do této skupiny řadíme výpověď z důvodu závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. V případě méně závažného, soustavného⁹⁹ porušování povinností uvedených v předchozí větě je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců upozorněn na možnost podání výpovědi z důvodu porušení v předchozí větě zmíněných povinností.

Poslední možností, kdy lze dát výpověď zaměstnanci z důvodů spočívajících v porušení povinností zaměstnance, je výpovědní důvod dle § 52 písm. h), zákoníku práce. Zaměstnanec v tomto případě musí porušit povinnost stanovenou v § 301a, zákoníku práce, zvláště hrubým způsobem. Dle § 301a musí zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění. Zvláště hrubým porušením se v tomto případě myslí případ, kdy zaměstnanec v době, kdy se má zdržovat doma, odjede na dovolenou, popř. vykonává nelegální práci.¹⁰⁰

⁹⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2, s. 98.

⁹⁸ § 55 odst. 2, zákoníku práce: *Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.*

⁹⁹ Dle soudní judikatury musí jít alespoň o tři a více případů.

¹⁰⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2, s. 100.

8.2.3. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

Jedním z nejzásadnějších omezení smluvní volnosti zaměstnavatele v možnosti výpovědi je zákaz dání výpovědi určitému zaměstnanci v ochranné době.¹⁰¹ Pokud by naším úkolem bylo najít v pracovním právu situace, kdy nelze spekulovat o tom, zda má být smluvní volnost stran limitována, byl by touto situací zákaz výpovědi pro zaměstnance v ochranné době. Zaměstnanec je takto chráněn v zvláště tíživé situaci, popř. v jiné situaci, ve které se nachází, a naplno se zde projevuje prvek ochranného zákonodárství. Ochrana je poskytována zaměstnancům, u nichž nastala právní událost¹⁰², kvůli níž si nemohou dočasně hledat zaměstnání. Zaměstnanec se nachází v ochranné době ze zdravotních důvodů, popř. z důvodu výkonu činnosti, která je v zájmu společnosti. Výpověď daná v ochranné době by byla neplatná. Výrazným zásahem do právní jistoty zaměstnavatele je situace, kdy výpověď doručí zaměstnavatel zaměstnanci v ochranné době, ačkoliv by o ochranné době zaměstnavatel, a mnohdy také zaměstnanec, věděl.

Zákaz výpovědi v ochranné době ovšem není absolutní., existují z něj výjimky, které uvádí § 54, Zákoníku práce. Zákaz výpovědi například neplatí v případě, že je výpověď dána z důvodu, že se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část. V takovém případě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby dále plnil povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

8.3. Odstupné

Výrazným zásahem do smluvní svobody rozvazování pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem popřípadě dohodou se zaměstnavatelem je institut odstupného. Odstupné lze definovat jako určitou finanční částku, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci v případě rozvázání pracovního poměru jako kompenzaci za ztrátu zaměstnání. Tato částka by měla pomoci zaměstnanci překlenout období, kdy se ocitne bez stálého finančního příjmu. Odstupné náleží zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm. a)-d), zákoníku práce, popřípadě dohodou o rozvázání pracovního poměru

¹⁰¹ K tomu blíže Hůrka P.; *K zákazu výpovědi a ochranné době*. Právo a zaměstnání, 2003, č. 7-8.

¹⁰² K právní události blíže GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 343 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3800-239, s. 165.

z týchž důvodů.¹⁰³ Limitace smluvní volnosti v ukončení vztahu se v oblasti odstupného projevuje nepřímo. Zaměstnavatel v případě, že plánuje ukončení pracovního poměru, vždy nejdříve zváží, zdali finanční úspora, kterou mu přinese skončení pracovního poměru se zaměstnancem, je vyšší než finanční částka, kterou bude muset vynakládat v případě, že si zaměstnance ponechá. Toto omezení smluvní volnosti přináší do pracovního poměru jistou formu „pozitivního srovnávání nákladů“ a zamezuje tak unáhleným skončením pracovního poměru.

Naopak projevem smluvní volnosti je možnost sjednání odstupného ve vyšší výši, než požaduje Zákoník práce, popřípadě lze sjednat odstupné i v případě, kdy dle zákoníku práce zaměstnanci nenáleží.

8.4. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je mimořádný způsob skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním. Tento výrazný zásah do postavení subjektů pracovního poměru lze využít pouze ve výjimečných případech, kdy dojde k závažnému porušení smluvní povinnosti jednou ze smluvních stran, popř. je zde veřejný zájem na vzdělávání, vývoji nebo zdraví zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let. Současná právní úprava rozeznává tři způsoby okamžitého zrušení pracovního poměru: okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, zaměstnavatelem a zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance.

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance se jedná o tyto případy:

- I. *Zaměstnanec podle lékařského posudku nebo dle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce.¹⁰⁴*

¹⁰³ Srov. § 67-68 Zákoníku práce

¹⁰⁴ Dle § 56, odst. 1 písm a) Zákoníku práce

V tomto případě zákonodárce zcela správně dává přednost ochraně zdraví zaměstnance před trváním pracovního poměru.

*II. Zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu nebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.*¹⁰⁵

Zaměstnance nelze nutit, aby vykonával práci, aniž by byl za ni finančně ohodnocen. Do popředí se zde dostává zájem na uspokojování zaměstnancových životních potřeb z prostředků, které získá prací před trváním pracovního poměru. Takto zrušit pracovní poměr není možné v případě, kdy je zaměstnanci omylem vyplacena mzda nižší v důsledku chyby či omylu. Musí jít o situaci, kdy zaměstnavatel vědomě nevyplatí zaměstnanci mzdu či plat.¹⁰⁶

Pokud jde o okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, tak je dána zaměstnavateli tato možnost také ve dvou případech:

*I. V případě, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody delší než 1 rok (v případě odsouzení za pravomocný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ní, postačuje odsouzení na dobu šesti měsíců).*¹⁰⁷

Pravomocný rozsudek v tomto případě vyřazuje na více než jeden rok¹⁰⁸ (popř. 6 měsíců) z pracovního procesu a na zaměstnavateli nelze

¹⁰⁵ Dle § 56, odst. 1, písm b) Zákoníku práce.

¹⁰⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2, s. 127.

¹⁰⁷ § 55, odst. 1, písm. a) Zákoníku práce.

¹⁰⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2, s. 121.

požadovat, aby dané pracovní místo pro zaměstnance po tuto dobu udržoval.

II. *Porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.*¹⁰⁹

Příkladem takového porušení předpisů může být požití alkoholických nápojů řidičem městské hromadné dopravy v pracovní době.

Okamžitě zrušit pracovní poměr nelze s těhotnou zaměstnankyní nebo se zaměstnankyní na mateřské dovolené ani se zaměstnankyní nebo zaměstnancem v případě, že čerpají rodičovskou dovolenou. Lze s nimi ovšem rozvázat pracovní poměr právě z těch důvodů, pro které lze jinak zrušit pracovní poměr okamžitě.

Společnými prvky okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem i zaměstnavatelem je požadavek písemné formy takového zrušení s uvedením skutkových důvodů, kvůli nimž ke zrušení dochází. Tyto důvody musí být uvedeny tak určitě, aby nebylo možno zaměnit s důvody jinými. Zároveň musí doručení druhému účastníkovi proběhnout ve stanovené době. Účinky zrušení nastávají dnem doručení druhému účastníkovi, je tedy bez významu ve zrušovacím projevu uvádět datum skončení pracovního poměru.

Zcela novým institutem, který do pracovního práva přinesla novela zákoníku práce přijatá v souvislosti s rekodifikací soukromého práva, a který již byl zmíněn výše, je možnost okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. V tomto případě *„zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu.*¹¹⁰ Autoři Občanského zákoníku 2012 se v komentáři k tomuto institut vyjadřují následovně: *„Nezletilý, který nedovršil věk 16 let, může sice pracovní smlouvu uzavřít sám, ale jeho zákonný zástupce může zasáhnout, zvolil-li si tento nezletilý takové zaměstnání, které je na újmu jeho vzdělávání, vývoji nebo zdraví. Jde o návrh řešení,*

¹⁰⁹ § 55, odst. 1, písm. b) Zákoníku práce.

¹¹⁰ § 56a odst. 1 Zákoníku práce.

kteře respektuje soudržnost rodiny a právní ochranu rodiny jako celku i potřebu zvýšené ochrany mladistvých zaměstnanců, přičemž diferencuje z výše zmíněného psychosociálního hlediska mezi mladistvými, kteří nedovršili věk 16 let, a ostatními mladistvými.“ Toto ustanovení již od svého počátku vzbuzuje pochybnosti o souladu se zásadami soukromého práva. Pro mnohé odpůrce tohoto ustanovení je nepředstavitelné především to, že do soukromoprávního smluvního vztahu dvou osob zasáhne osoba třetí. Zastávám názor, že toto ustanovení je přínosné pro ochranu nezletilého. Nezletilý mezi 15 a 16 rokem života se ocitá před klíčovým rozhodnutím, zdali dále pokračovat ve studiu nebo nastoupit do práce. V tomto okamžiku často potřebuje pomoc svých nejbližších a může se stát, že pod vidinou získání finančních prostředků upřednostní práci před možností dalšího vzdělávání. Po uzavření pracovní smlouvy a vstupu do zaměstnání si může záhy uvědomit, že to bylo špatné rozhodnutí, popř. že mu byly nabídnuty díky jeho nezkušenosti velmi nevýhodné podmínky. V tomto případě může přijít na řadu ochrana poskytnutá zákonným zástupcem. Zároveň si myslím, že nemůže docházet k zneužívání tohoto institutu k tíži zaměstnavatele, neboť je vždy zároveň nutné, aby konkrétní případ posoudil soud.

Společně pro výpověď i okamžité zrušení platí, že zaměstnavatel je povinen je projednat s odborovou organizací, působí-li u zaměstnavatele. V případě, že výpověď či okamžitým zrušením má skončit pracovní poměr člena orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele v době jeho funkčního období, popř. do jednoho roku po jeho skončení, je povinen si zaměstnavatel vyžádat souhlas této organizace. Pokud odborová organizace s výpovědí či okamžitým zrušením nesouhlasí, je toto právní jednání neplatné. Zaměstnavatel má pak možnost obrátit se na soud, aby v daném případě rozhodl.

8.5. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Pracovní poměr ve zkušební době lze zrušit jednostranným právním jednáním z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu. Podmínkou je písemné provedení tohoto právního jednání a platné sjednání zkušební doby v pracovní smlouvě. Účinky ukončení pracovního poměru ve zkušební době nastávají dnem doručení zrušení, popř. dnem pozdějším, který je ve zrušení uveden. V daném případě není nutné předchozí projednání s odborovou organizací. Jediným zákonným omezením je zákaz zrušit takto

pracovní poměr se zaměstnancem v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.¹¹¹

¹¹¹ § 66 odst. 1, Zákoníku práce

Závěr

Pracovní právo se neustále vyvíjí, a to jak v oblasti právní vědy, tak v oblasti legislativy. Je tedy složité se v současné době pokusit o určité právní shrnutí, ať už jakékoliv části pracovního práva, protože není vyloučeno, že již v době dopsání práce může být tento text neaktuální. V této práci jsem se snažil nejen rozebrat právní úpravu, která je velmi dynamická, ale zabývat se také teoretickým pojetím a zamyšlením se nad smyslem konkrétních institutů pracovního práva, kdy tato teoretická úvaha může přinést do praxe pozitivní změnu.

V souvislosti s rekodifikací soukromého práva došlo ke změnám i v oblasti pracovního práva. Jako příklad bych chtěl tady uvést přesun pracovněprávní subjektivity ze zákoníku práce do občanského zákoníku. Tento přesun je charakteristickým znakem, který provázel snahu o rekodifikaci již od samého počátku. Tímto znakem byla odborná diskuse nad tím, zdali má být zachován zákoník práce jako samostatný právní předpis nebo zdali má být pracovní právo upraveno v občanském zákoníku. Odpůrci pojetí zákoníku práce jako samostatného předpisu upozorňovali na to, že jde o pojetí ideologické a nikoliv vědecké.¹¹² Dovolím si s tímto názorem polemizovat. Zastávám názor, že pracovněprávní vztahy nemohou být pro svou specifickou upraveny v Občanském zákoníku 2012. Pracovní právo zdůrazňuje některé zásady, které nejsou až tak typické pro oblast práva občanského a nelze je tedy zařadit pod základní zásady Občanského zákoníku 2012. Jako příklad lze uvést zásadu solidarity, sociální bezpečnosti a sociální spravedlnosti. Dále pak pracovní právo stojí na soukromoprávních zásadách, které je nutno pro specifickou pracovněprávních vztahů modifikovat. Příkladem může být zásada rovnosti stran, která je v pracovněprávních vztazích modifikována s ohledem na výkon závislé práce ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti a s ohledem na zásadu ochrany zaměstnance jako slabší strany. Ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany do značné míry omezuje smluvní volnost stran. Tuto ochranu ovšem nelze vztáhnout na všechny zaměstnance, protože může dojít k situaci, kdy při uzavírání pracovní smlouvy zaměstnanec slabší stranou není. Jde o případ, kdy jde o klíčového zaměstnance a právě on si bude diktovat

¹¹² ELIÁŠ, Karel, Michaela ZUKLÍNOVÁ, Bohumil HAVEL a Tomáš DVORÁK. *Osnova občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 574 s. ISBN 978-807-3802-059.

podmínky uzavření pracovní smlouvy. V takových případech se domnívám, že by se měla dostat opět do popředí zásada smluvní volnosti, která je pro tuto práci klíčová a je jednou z hlavních zásad jak zákoníku práce, tak Občanského zákoníku 2012.

Jak bylo zmíněno v úvodu, tato práce si nekladla za cíl odpovědět na otázku, v jaké míře je potřeba limitovat smluvní volnost při vzniku, změně a skončení pracovního poměru. V první části práce jsem se pokusil jasně shrnout vývoj úpravy a regulace pracovněprávních vztahů, zamyslet se nad začleněním pracovního práva do systému práva, což je nezbytné ke stanovení pravidel pro tuto regulaci, a dále pak shrnout metody této regulace, především tedy kogentnost a dispozitivnost norem pracovního práva. V druhé části došlo ke shrnutí a především zamýšlení se nad mírou regulace vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Tato část práce spíše než jednoznačné stanovení pravidel pro tuto úpravu přinesla spoustu otázek do odborné diskuze pro úpravu de lege ferenda. Příkladem může být dle mého výše vyjádřeného názoru zcela nelogická možnost uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou až v celkové výši devíti let. Zastávám názor, že pracovní poměr na dobu určitou nemůže svou délkou nahrazovat uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou by měl být uzavírán v situacích, kdy jej odůvodňují podmínky zaměstnavatele, tedy práci může poskytnout pouze dočasně. Doba devíti let dle mého názoru není dobou dočasnou.

Tato práce neměla za cíl a ani zároveň nemohla poskytnout komplexní přehled současné zákonné úpravy a případných návrhů de lege ferenda, ale věřím, že poskytla dostatečný přehled a návrhy do diskuzí k budoucí úpravě limitace smluvní svobody při vzniku, změně a skončení pracovního poměru. Závěrem lze říci, že pracovní právo v současné době došlo do stádia, kdy zcela správně dochází k neustálému prohlubování míry smluvní svobody a dochází k omezování kogentnosti zákoníku práce. Tento trend je správný, ale nelze jej uplatňovat do nekonečna a je potřeba, aby zákonodárce správně nastavil podmínky limitace v svobodné úpravě pracovněprávního vztahu.

Nejčastěji užívaná označení

Je-li to pro porozumění textu účelné, jsou předpisy užívány s přesným označením.

Listina základních práv a svobod – zák. č. 2/1993 Sb.; Listiny základních práv a svobod
v platném znění

Zákoník práce – zák. č. 262/2006 Sb.; zákoník práce, v platném znění

Předchozí zákoník práce – zák. č. 65/1965 Sb.; zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2006

Zákon o zaměstnanosti – zák. č. 435/2004 Sb.; o zaměstnanosti, v platném znění

Občanský zákoník 2012 – zák. č. 89/2012 Sb.; občanský zákoník, v platném znění

Občanský zákoník 1964 – zák. č. 40/1964 Sb.; občanský zákoník, ve znění do 31. 12.
2013

Seznam použité literatury a pramenů

Knižní publikace:

BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele: komentář*. 1. vyd. Praha: Linde, 2010, 223 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7201-795-9.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512.

DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ. *Občanské právo hmotné*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 429 s. ISBN 978-807-4783-265.

ELIÁŠ, Karel, Michaela ZUKLÍNOVÁ, Bohumil HAVEL a Tomáš DVOŘÁK. *Osnova občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 574 s. ISBN 978-807-3802-059.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. ISBN 978-802-1058-521.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 343 s. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3800-239.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2

NEKOLOVÁ, Markéta a Gabriela IVANCO. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 72 s. Velké komentáře. ISBN 978-808-7007-891, dostupné také z <http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_253.pdf> [cit. 2014-06-06].

KINCL, Jaromír, Valentin URFUS a Michal SKŘEJPEK. *Římské právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd., V nakl. Beck 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, xxii, 386 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck). ISBN 80-7179-031-1.

KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce ve znění k 1.5.2004: komentář, obsáhlá judikatura*. Vyd. 5. dopl. a upr. Praha: Eurounion, 2004, 685 s. ISBN 80-731-7028-0.

Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: vznik, změny a skončení pracovního poměru. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 356 s. Judikatura (Wolters Kluwer). ISBN 978-807-3575-540.

SOUČKOVÁ, Marie, *Zákoník práce: Komentář*. 1. Vyd. Praha: C. H. Beck, 1995.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 230, ISBN 978-80-7380-277-6.

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-808-7284-247.

TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze, 2010, xli, 379 s. Beckovy právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-322-6.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-033-2.

WAGNEROVÁ, Eliška, Vojtěch ŠIMÍČEK, Tomáš LANGÁŠEK, Ivo POSPÍŠIL. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, xxv, s. 931, ISBN 978-80-7357-750-6.

Zákoník práce a súvisiace predpisy. 1.vyd. Bratislava : Práca – vydavateľ'stvo ROH, 1965.

Odborné články, príspevky ve sborníkch, elektronické zdroje a akademické práce:

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. *Nad návrhem novelizace zákoníku práce* (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku). *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck., ISSN 1210-6410, 2011, č. 17.

BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. *Náměty ke koncepční novele zákoníku práce*. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck., ISSN 1210-6410, 2009, č. 10.

BEZOUŠKA, Petr. *Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo*. *Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví*. Praha: C. H. Beck., ISSN 1210-6410, 2014, č. 1.

ČIHÁK, Adam František. *Flexicurita a její projevy při vzniku, změnách a skončení pracovního poměru v právní úpravě České republiky a Spolkové republiky Německo*. Praha, 2013. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

HAVLÍK, Antonín. *Závazkové právní vztahy v oblasti pracovního práva*. Praha, 2011. Rigorózní práce. Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta. Vedoucí práce doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

HŮRKA Petr, *K zákazu výpovědi a ochranné době*. *Právo a zaměstnání: Odborný časopis pro pracovní právo sociální zabezpečení a personalistiku.*, 2003, č. 7-8.

HORECKÝ, Jan. *Flexibilita v českém zákoníku práce*. In: [online]. Dostupné také z: <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Horecky.html>> [cit. 2014-07-29].

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní poměr na dobu určitou*. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., ISSN 1210-4817, 2008. roč. 16, č. 11.

PHILIPS Kaia, EAMETS Raul, *Approaches to flexicurity EU models*, 2007, In: [online]. Dostupné také z <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf>> [cit.2014-05-06]

PICHT, Jan, *Meze liberalizace v pracovním právu – parametr proměnný v čase*. Právní rozhledy: časopis pro všechna právní odvětví. Praha: C. H. Beck., ISSN 1210-6410, 2011, č. 9.

ŠUBRT, Bořivoj *K možnostem odchylovat se od zákoníku práce-dokončení*. Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. Praha: ASPI, a.s. ISSN 0032-6208. 2011, roč. 59, č. 9.

Judikatura:

Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaný pod č. 116/2008 Sb.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Sp. Zn. 6CZ 8/85

Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 70/93

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá smluvní volností v oblasti pracovněprávních vztahů, a to především při vzniku, změně a skončení pracovního poměru. Smluvní volnost je stěžejní zásadou soukromého práva, a tedy i práva pracovního, a projevem této smluvní volnosti v pracovním právu je svoboda jednotlivce ve volbě, zdali vstoupí do pracovního poměru, s kým do něj vstoupí, jaký obsah tento pracovní poměr bude mít a kdy a jakým způsobem z tohoto poměru vystoupí.

Smluvní svobodu při vzniku, změnách a skončení pracovního poměru je nutné omezovat z důvodu ochrany, bezpečnosti a jistoty zaměstnanců a zaměstnavatelů a také ve veřejném zájmu. Jedním z cílů této diplomové práce je zamyšlení se nad tím, do jaké míry by mělo k tomuto omezení smluvní svobody docházet. V textu práce dochází také k popisu historického vývoje regulace autonomie vůle smluvních stran a k popisu zákonné úpravy vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Dalším z cílů této diplomové práce je zamyšlení se nad vlivem rozsáhlé rekodifikace soukromého práva, která proběhla v posledních letech, na vznik, změnu a skončení pracovního poměru.

Tato diplomová práce se skládá z úvodu, 8 kapitol dále členěných do podkapitol a závěru.

První kapitola definuje pracovní právo a právo na práci a zabývá se jeho ústavními základy.

Druhá a třetí kapitola se zabývá historickými základy regulace pracovněprávních vztahů, historickým vývojem začlenění pracovního práva do systému práva, vývojem vztahu práva občanského a pracovního a dále pak změnami, které přinesla rekodifikace soukromého práva do oblasti pracovního práva.

Čtvrtá kapitola pojednává o způsobech regulace pracovněprávních vztahů pomocí dispozitivních a kogentních norem.

Pátá kapitola se věnuje vztahu mezi flexibilitou zaměstnávání a ochranou zaměstnanců, a tedy pojmu flexicurita.

Klíčovými kapitolami jsou kapitoly šest, sedm a osm. Kapitola šest se zabývá vznikem pracovního poměru, kapitola sedm změnou pracovního poměru a kapitola osm ukončením pracovního poměru. Tyto kapitoly popisují současnou právní úpravu a její

vliv na omezování smluvní volnosti a dochází v nich také k teoretickému zamyšlení nad některými instituty pracovního práva a nad vhodností regulace smluvní svobody pomocí těchto institutů. Závěr práce obsahuje shrnutí práce a posouzení toho, zdali došlo k naplnění cílů práce.

Abstract

This thesis is focused on a contractual freedom in employment relations, especially upon formation, changes and termination of the employment relationship. The contractual freedom is the key principle of private law, therefore also of labor law, and the expression of the contractual freedom is the freedom of an individual in his choice whether to enter into an employment relationship, who to enter with, what content would the employment relationship have and when and how to terminate this relationship.

The contractual freedom upon formation, changes and termination of an employment relationship is necessary to be limited due to protection, safety and certainty of employees and also in the public interest. One of the objectives of this thesis is to think about how should be this restriction of the contractual freedom limited. In this work there is also a description of a historical development of a regulatory autonomy of the will of the parties and a description of a statutory regulation of the formation, changes and termination of an employment relationship. Another objective of this thesis is to reflect on the impact of extensive recodification of private law, that occurred in recent years, on the formation, changes and termination of the employment relationship. This thesis consists of an introduction, 8 chapters further divided into subsections, and a conclusion.

The first chapter defines labor law and the right to work and focuses on its constitutional foundations.

The second and the third chapters address historical foundations of regulation of an employment relationship, historical development of labor law integration into the system of law, development of the relationship between civil and employment law, and then changes caused by the recodification of private law into the area of labor law.

Chapter four discusses the ways of regulation of employment relationships through mandatory and non-mandatory standards.

The fifth chapter is dedicated to the relationship between flexibility of employing and security of employees and therefore to the term “flexicurity”.

The key chapters are chapters six, seven and eight. Chapter six is focused on the

formation of the employment relationship, chapter seven on its changes and chapter eight on the termination of the employment relationship. These chapters describe the current legislation and its impact on the contractual freedom restriction and there is also a theoretical reflection on some of the labor law institutes and on the appropriateness of a contractual freedom regulation through these institutes.

The conclusion of the thesis contains a summary of the work and an assessment of the fulfillment of the objectives.

Klíčová slova a název práce v anglickém jazyce

Klíčová slova:

Smluvní volnost / contractual freedom

flexicurita / flexicurity

pracovní poměr / employment relationship

Název práce v anglickém jazyce:

Contractual freedom and its limitations in the formation, changes and termination of the employment relationship