

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

PRÁVNICKÁ FAKULTA

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Druhy pracovněprávních vztahů

Autor: Zdeňka Pavlásková

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Petr Hůrka, PhD.

2007

Čestné prohlášení

Prohlašuji tímto, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a pouze s využitím pramenů v práci uvedených.

V Českých Budějovicích dne 27.dubna 2007



Zdeňka Pavlásková

Pomezní 1988/43

373 16 Dobrá voda u Č.B.

Obsah

Čestné prohlášení	2
Obsah.....	3
Úvod.....	5
HLAVA PRVNÍ: HISTORICKÝ VÝVOJ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	8
1.kapitola: Vývoj právní úpravy pracovněprávních vztahů	8
2.kapitola: Prameny práva pracovněprávních vztahů do 31.12.2006	14
3.kapitola: Prameny práva pracovněprávních vztahů dle platné úpravy	14
HLAVA DRUHÁ: VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU.....	16
1.kapitola: Pojem pracovněprávních vztahů	16
2.kapitola: Princip smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích	17
3.kapitola: Závislá práce.....	19
HLAVA TŘETÍ : ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	23
1.kapitola: Zaměstnavatel.....	24
2.kapitola: Zaměstnanec.....	27
3.kapitola: Odborové organizace	28
HLAVA ČTVRTÁ: DRUHY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	29
1. kapitola: Pracovní poměr.....	33
1.1. Pracovní smlouva	38
2. kapitola: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	45
2.1. Dohoda o provedení práce	46
2.2. Dohoda o pracovní činnosti.....	46
3. kapitola: Některé další pracovněprávní vztahy.....	48
HLAVA PÁTÁ : FLEXIBILNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	51
1. kapitola: Agenturní zaměstnávání	53
2. kapitola: Sdílení práce (job-sharing)	56
3.kapitola: Rotace práce (job rotation)	57

4.kapitola: Specifické přestávky v práci.....	57
HLAVA ŠESTÁ : FLEXIBILNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY DE LEGE FERENDA.....	59
Závěr.....	63
Seznam použité literatury	67

Úvod

Diplomovou prací na téma „Druhy pracovněprávních vztahů“ jsem zvolila s ohledem na skutečnost, že oblast pracovního práva se řadí k těm právním oblastem, se kterými přichází do kontaktu naprostá většina všech občanů České republiky a normy pracovního práva patří k těm nejpoužívanějším. Pracovní vztahy a jejich zákonná úprava jsou jedním z primárních národních a hospodářských zájmů. Díky tomu se ve své podstatě hluboce dotýkají celkového právního vědomí populace. Ať už subjekty ve společenských vztazích vystupují jako zaměstnanci nebo zaměstnavatelé, naprostá většina všech produktivních obyvatel činí řadu pracovněprávních úkonů a přistupuje k právním vztahům z toho plynoucích. S právy a povinnostmi z těchto vztahů pak také přichází téměř každodenně do styku, alespoň pokud se pracovní částí týdne týká.

Legislativní úprava a úroveň pracovněprávních vztahů se navíc přímo dotýká běžného života občanů. Zaměstnavatelé jsou na pracovní síle závislí, pokud se dosahování jejich ekonomických cílů týká, a pro většinu zaměstnanců zase odměna za výkon pracovní činnosti představuje zásadní zdroj příjmů, který velmi úzce souvisí s kvalitou jejich osobního i rodinného života.

Po roce 1989 zaznamenalo pracovní právo značný posun od doktrín centrálního plánování a socialistických představ o práci k zásadám tržního hospodářství a moderním mezinárodním, zejména evropským, standardům. Důkazem toho je harmonizace pracovního práva s právem Evropského společenství a EU při akceptaci a zahrnutí mezinárodněprávních norem a požadavků přímo do našeho právního řádu.

Současný právní stav je navíc významně ovlivněn přijetím nového pracovněprávního kodexu, kterým je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinný od 1.1.2007, jímž byl nahrazen více jak 40 let platný zákoník práce č. 65/1965 Sb. Ten byl sice mnohokrát novelizován, ale jeho dobový původ a koncepci bylo žádoucí nahradit moderní úpravou. Proces přechodu od původní právní normy se samozřejmě neodehrál lehce a bez potíží. Již kolem samotného přijetí nového zákoníku práce probíhala řada politických diskuzí, ve kterých nebyly

zainteresovány výhradně politické, resp. parlamentní subjekty, ale také například odborové organizace a svazy zaměstnavatelů. Složitá situace nebyla vyřešena ani po nabytí účinnosti nového kodexu práce a celé dění kolem této, pro pracovní právo zásadní, události se stává častým mediálním námětem.

Předmětem této práce jsou druhy pracovněprávních vztahů ve světle platné právní úpravy. Nezbytnou součástí práce je stručný historický exkurz v hlavě první podávající krátký přehled o vývoji pracovněprávních vztahů včetně pramenů právní úpravy této problematiky. Následuje obecná část diplomové práce věnující se podrobnějšímu výkladu. V hlavě druhé je pojednáno o pracovněprávních vztazích, smluvní volnosti účastníků těchto vztahů a výkladu institutu závislé práce. Subjektům pracovněprávních vztahů je vyhrazen prostor v hlavě třetí.

Na obecnou část práce navazuje část zvláštní, která se v hlavě čtvrté věnuje meritu zvoleného tématu, tedy přímo jednotlivým druhům pracovněprávních vztahů. Pozornost je logicky věnována základním individuálním pracovněprávním vztahům, jimiž jsou pracovní poměr – stěžejní pracovněprávní vztah - a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ostatním pracovněprávním vztahům je vyčleněna další kapitola.

Zvýšená pozornost byla v druhé části práce věnována v hlavě páté flexibilním pracovněprávním formám, které se vyznačují vzrůstající oblíbeností, jelikož v mnoha ohledech lépe vyhovují potřebám účastníku právních vztahů i nárokům moderního trhu práce a celého tržního hospodářství v souvislosti s výrobou, obchodem i službami. V této kapitole je pojednáno o flexibilních formách zaměstnávání jako takových se stručným náhledem na některé vybrané druhy. Poté přichází hlava šestá zaměřující se na otázky *de lege ferenda* ve vztahu k potřebné změně postojů a chápání těchto specifických pracovních vztahů.

Samotný závěr práce je souhrnem postřehů týkajících se nového zákoníku práce s přihlédnutím k některým jeho nedostatkům a uvedením důvodů, které mohly být příčinou těchto nedostatků. Tyto nedostatky se týkají určité nepřehlednosti a komplikovanosti zákoníku práce a nedodržení některých původně zamýšlených idejí. V rámci závěru je pojednáno také o některých obecných právních

požadavcích a principech, které by právní normy přijímané v oblasti pracovního práva měly respektovat.

Prameny a podklady této práce tvořily především příslušné právní předpisy z oblasti českého pracovního práva v čele se zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. v platném znění. Pro některá srovnání byl používán také původní zákoník práce. Další pramenem byly důvodová zpráva k novému zákoníku práce, odborné publikace jako učebnice pracovního práva a další monografie včetně několika komentářů k zákoníku práce. Zejména pokud se týká flexibilních pracovněprávních vztahů, posloužily za pramen internetové stránky, jelikož odborná literatura na toto téma není stejně jako samotný institut flexibilního zaměstnávání zatím v České republice příliš početná.

Hlava první: Historický vývoj pracovněprávních vztahů

1.kapitola: Vývoj právní úpravy pracovněprávních vztahů¹

Prvním, historicky relevantním dokumentem na území České republiky, který upravoval i právní aspekty výkonu práce byl „*Ius regale montanorum*“ – horní zákoník Václava II z období let 1300 – 1305. Tento horní zákoník upravoval podmínky pro těžbu a zpracování stříbra v oblastech Kutné Hory a Jihlavy. Zákoník obsahoval mj. též první protikooaliční předpisy, zakazující horníkům pracujícím v podzemí a kovářům na povrchu, samostatně se organizovat ve spolcích, stanovil pravidla směřující k zajištění bezpečnosti práce v dolech (např. technické parametry pro důlní pracoviště z hlediska odvodňování, větrání a osvětlení, zohledňoval specifika pracovišť pod zemí a na povrchu, určoval délku pracovní doby apod.).

Ve středověku bývaly uzavírány mezi vrchností a čeledí tzv. čelední smlouvy, a to obvykle 11. listopadu na sv. Martina na období jednoho roku². Uzavření čelední smlouvy bylo stvrzeno poskytnutím závdavku čeledinovi, děvečce nebo služce.

Tovaryšské a učednické smlouvy bývaly upravovány ve 13.-14- století v cechovních řádech a patřily do působnosti cechů.

Oblast pracovního práva v moderní podobě se na území dnešní České republiky počala rozvíjet v souvislosti s rozvojem průmyslu a zrušením nevolnictví od konce 18. století. Základním pracovním vztahem byl tzv. služební poměr, který byl právně upraven 26. hlavou rakouského občanského zákoníku z roku 1811³ v rámci námezdní smlouvy („o smlouvách o služební výkony“), která upravovala smlouvu o dílo a smlouvu služební. Novelizací zákona následně došlo k oddělení obou těchto smluvních typů. Smlouva služební, která upravovala závazek konat po určitou dobu pro jiného služby, vykazovala, na rozdíl od

¹ Srov. Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 zákoník práce

² Bělina M. a kol: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha, 2001, str. 32,

³ § 1151 – 1174 Obecného občanského zákoníku č. 946/1811 Sb.z.s.

občanskoprávní smlouvy o dílo, určitý osobní charakter spočívající v nájmu pracovní síly za odměnu. Vlivem tohoto odlišného charakteru služební smlouvy postupně docházelo k odklonu od občanského práva a ke vzniku zvláštního pracovněprávního zákonodárství upravující pracovněprávní vztahy, v nichž je soukromoprávní zásada smluvní volnosti oslabována potřebou ochrany právního postavení zaměstnance při práci.

V druhé polovině 19. století docházelo k rozvoji ochranného zákonodárství, které se vzhledem k špatné sociální situaci a nevyhovujícímu postavení zaměstnanců v práci, vedoucím k jejich radikalizaci, snažilo garantovat lepší pracovní a mzdové podmínky. Jednotlivým kategoriím zaměstnanců, kteří pracovali v nejhorších pracovních podmínkách a zaměstnancům, kteří měli význam pro fungování státu, bývaly ve zvláštních předpisech poskytovány garance, které sloužily k ochraně jejich zdraví a k odstranění namáhavosti práce. Postupně tak dochází k diferenciaci právní úpravy jednotlivých skupin zaměstnanců. Byl vydán např. horní zákon a živnostenský řád, v nichž je kladen důraz na ochranu zdraví zaměstnanců a jsou položeny základy nemocenského a důchodového pojištění. V rámci demokratických změn z roku 1867 je možné v rámci tzv. koaliční svobody vytvářet a rozvíjet odborové organizace zaměstnanců i sdružení zaměstnavatelů. Dochází k rozvoji kolektivní vyjednávání jakožto další složky pracovního práva, která na základě sociálního dialogu byla výrazným regulátorem pracovních podmínek zaměstnanců.

Na počátku 20. století se postupně konstituovala státní služba, která byla legislativně zakotvena zákonem o služebním poměru státních úředníků a zřízců (tzv. služební pragmatika).

Trend ochranného zákonodárství i speciální úprava pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících různé druhy pracovní činnosti byl zřejmý i po vzniku Československa v roce 1918. Tehdejší pracovní zákonodárství bylo speciální k dispozitivní úpravě služební smlouvy v občanském zákoníku. Pracovní právo tak začíná oscilovat mezi právem soukromým a právem veřejným, kdy právní úprava nájmu pracovní síly (sjednávání pracovní smlouvy) je upravena soukromoprávními předpisy převážně dispozitivní povahy a na druhé straně otázky

pracovní doby, bezpečnosti práce, kolektivního zastupování a závodních rad zasahují svou kogentní úpravou spíše do práva veřejného.

Tento jev má za následek roztržičnost právní úpravy, která je důsledkem snahy státní moci poskytnout větší ochranu pracovního vztahu zaměstnancům, jejichž výkon práce má větší podíl na fungování státu⁴. Prvorepubliková právní úprava přináší zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a jejich zabezpečení⁵.

V právní úpravě se začíná objevovat trend určitých minimálních standardů, garantovaných zaměstnanci při výkonu práce, které se začínají utvářet mj. i v mezinárodním měřítku, zejména Mezinárodní organizací práce, založené v roce 1919.

Za 1. čs. republiky počíná nabývat na významu právní úprava kolektivního vyjednávání, které má za účel přispívat ke zlepšení postavení zaměstnanců v práci, především úpravou mzdových a pracovních podmínek. V roce 1937 byly kolektivní smlouvy uznány právně závaznými při úpravě otázek legislativně neupravených, případně ke sjednání výhodnějších pracovních podmínek zaměstnanců oproti zákonné úpravě. Individuální pracovní smlouvy se směly toliko odchýlit od úpravy v kolektivní smlouvě toliko při sjednání výhodnějších podmínek pro zaměstnance. Pro zájmové zastupování zaměstnanců bylo možné u zaměstnavatele zvolit závodní radu (závodní výbor), která hájila hospodářské, sociální a kulturní zájmy zaměstnanců, zejména dozírala na dodržování mzdových a pracovních smluv a řádů, dozírala na dodržování stanovených pracovních podmínek a ochranu zdraví zaměstnanců. Závodní rady fungovaly obvykle v součinnosti s odborovými organizacemi.

Po roce 1945 pokračoval dříve nastoupený trend rozvoje pracovního zákonodárství, byl však přerušen po únoru 1948. Vlivem politické situace se na základě socialistických principů výrazně mění charakter pracovního práva.

⁴ např. služební pragmatika, zákon o obecních pomocnících z roku 1910, na zaměstnance peněžních ústavů se vztahoval zákon č. 54/1932 Sb. z. a n., na soukromé úředníky a jiné zaměstnance v podobném postavení zákon č. 154/1934 Sb. z. a n. na dělníky zaměstnané při stavbách železnic a jejich pomocných ústavech zákon č. 156/1902 ř. z. atd.

⁵ např. zákon č. 91/1918 Sb.z. o 8 hodinové pracovní době, zákon č. 67/1925, kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance, zákon č. 519/1920 o podporách v nezaměstnanosti atd.

Současná podoba smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou, jejímž předmětem je směna práce za odměnu se opouští a pracující se stávají vlastníky výrobních prostředků. Do pozice zaměstnavatele je stavěna socialistická organizace hospodařící se státním majetkem. Soukromé vlastnictví a s tím spojené uzavírání pracovněprávních vztahů mezi jednotlivými občany bylo zakázáno, s nepatrnou výjimkou spočívající v poskytování služeb malého rozsahu pro osobní potřebu. V nově vydávaných právních předpisech je patrné sjednocování právní úpravy pro všechny zaměstnance v pracovním poměru.

Právní úprava pracovněprávních vztahů provedená zákonem č. 65/1965 Sb., zákoníkem práce, s účinností od 1. ledna 1966 představovala vyvrcholení procesu kodifikace pracovního práva. Zákoník práce odstranil přetrvávající diferenciaci právní úpravy zaměstnanců vykonávajících odlišnou práci a vytvořil jednotnou právní úpravu vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Účelem bylo poskytnutí možnosti rovného postavení občanů v pracovním procesu. Zákoníkem práce byly upraveny téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem. Ustanovení tehdejšího zákoníku práce byla převážně kogentní povahy, nedovolovala smluvní odchýlení na základě vůle subjektů. Ve srovnání s předchozí právní úpravou byla však oslabena úloha kolektivního vyjednávání, které již nezajišťovalo sociální dialog mezi zástupci stran pracovního poměru, vedoucí k vytvoření odpovídajících pracovních podmínek zaměstnanců.

Odborová organizace (tehdejší Revoluční odborové hnutí) plnila zákonodárnou funkci v legislativním procesu a splynula se státem (zaměstnavatelem), v důsledku čehož již nemohla důsledně hájit zájmy druhé strany právního vztahu - zaměstnanců. Návrh zákoníku práce připravila vzhledem k neexistenci ministerstva práce Ústřední rada odborů.

Zákoník práce byl oproti předchozí více než stopadesátileté tradici koncipován jako kodex samostatné povahy, který vylučoval podpůrné použití norem občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy. Zcela logicky tak došlo k oddělení pracovního práva od práva občanského. Kromě práva pracovního se rozdělilo rovněž právo hospodářské a právo zemědělsko-družstevní a pozemkové. V pracovním právu byl opuštěn smluvní charakter právních vztahů typický pro

občanské právo a realizoval se úkol pracujících vlastní prací rozvíjet socialistickou společnost. Pracovní právo bylo považováno za právo společenské, kterým se naplňuje budování socialismu. Zákoník práce tak dualisticky upravil i obecné otázky právní úpravy, například právní subjektivitu, právní úkony, zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů apod.

Právní úprava pracovněprávních vztahů byla na tehdejší dobu na poměrně vysoké úrovni, měla jednotnou ucelenou koncepci a garantovala zaměstnancům odpovídající pracovní podmínky.

Zákoník práce byl od roku 1965 do roku 1989 několikrát novelizován, přičemž tyto novely přinášely určité změny v oblasti zlepšování pracovních podmínek. Stávající koncepce zákoníku práce však zůstala nezměněna.

Vývoj po roce 1989 vlivem politické a společenské situace směřuje k postupnému přizpůsobování právní úpravy potřebám tržního hospodářství, soukromého podnikání, a tím i ke vzniku nových právních forem zaměstnavatelů, zejména fyzických osob a obchodních společností. Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, a zákon č. 103/1990 Sb., jímž se měnil hospodářský zákoník a který umožnil společné podnikání fyzických osob v rámci obchodních společností, vytvářejí předpoklady vstupu široké škály subjektů do hospodářského života. Podnikatelské subjekty mohou nabývat majetek v jakémkoli rozsahu a zaměstnávat neomezený počet zaměstnanců. Ústavním zákonem č. 100/1990 Sb., je vytvořen jednotný systém vlastnictví a všem vlastníkům zajištěno stejné postavení a rovnocenná ochrana. Pluralita působení odborových organizací byla v právních řádu realizována zákonem č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Vznik odborových organizací a vymezení jejich působnosti u zaměstnavatelů je upraveno zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 3/1991 Sb. vytvořila větší prostor pro kolektivní vyjednávání; zároveň upravila uzavírání podnikových kolektivních smluv a kolektivních smluv vyššího stupně. Na tuto novelu navázal zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Tímto okamžikem se opět

začínají rozvíjet kolektivní pracovněprávní vztahy a nabývá na významu členění pracovněprávních vztahů na vztahy individuální a kolektivní.

Postupně tak dochází k omezení ingerencí státu do pracovněprávních vztahů. Odstranění rozdílů v právní úpravě mezi různými formami zaměstnavatelů, zaměstnavateli právníckými a fyzickými osobami, je provedeno s účinností od 1.června 1994 novelou provedenou zákonem č. 74/1994 Sb.

V důsledku toho dochází k rozvoji tří základních složek pracovního práva, a to

1. individuální pracovní právo,
2. kolektivní pracovní právo a
3. oblast zaměstnanosti.

Zákonem o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb., je vytvořen procesní mechanismus pro smluvní jednání sociálních partnerů, vedoucí k uzavírání kolektivních smluv, a pro možnost řešení kolektivních sporů pomocí institutů zprostředkovatele, rozhodce, eventuelně stávky a výluky, což ve svém důsledku opět posiluje význam kolektivních pracovněprávních vztahů.

V důsledku harmonizace pracovního práva České republiky s právem Evropské Unie se s účinností od 1. ledna 2001, takzvanou harmonizační novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., promítají směrnice Evropských společenství do právního řádu České republiky za účelem dosažení plné slučitelnosti pracovního práva s právem Evropských společenství. Dochází tak k posílení postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (zakotvují se základní pracovněprávní zásady⁶, prohlubuje se právo zaměstnanců na informace a projednání, vytváří se určitý prostor pro zastupování zaměstnanců odbory a radami zaměstnanců, popřípadě zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a klade se zvýšený důraz na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a garanci doby odpočinku zaměstnance).

Nedochází však k zásadní změně koncepce pracovněprávní úpravy vedoucí k liberalizaci pracovněprávních vztahů.

⁶ především zásada rovného zacházení pro muže a ženy a zásada zákazu diskriminace

2.kapitola: Prameny práva pracovněprávních vztahů do 31.12.2006

Pracovněprávní vztahy byly do 31.12.2006 upraveny těmito právními předpisy:

- 1 zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů,
- 2 zákon č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě,
- 3 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů,
- 4 zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů,
- 5 zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů,
- 6 zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a nálezu Ústavního soudu č. 199/2003 Sb.,
- 7 zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů,
- 8 zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů,
- 9 § 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

3.kapitola: Prameny práva pracovněprávních vztahů dle platné úpravy

V současné době jsou pracovněprávní vztahy upraveny zejména:

1. zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce,
2. vyhl. MPSV č. 600/2006 Sb. o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené,
3. nař. vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci,
4. nař. vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě,

- 5 vyhl. MPSV č. 577/2006 Sb., kterou se pro určení výše náhrady za spotřebovanou pohonnou hmotu stanoví průměrná cena pohonných hmot,
- 6 nař. vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
7. nař. vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě,
8. vyhl. MF č. 549/2006 Sb. o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2007

Hlava druhá: Vymezení pracovněprávního vztahu

1.kapitola: Pojem pracovněprávních vztahů

Pojem pracovněprávních vztahů je definován v současném zákoníku práce přímo v § 1 zákoníku práce, kdy zákon v ujednání upravujícím obsah úpravy zákoníku práce rozděluje dva základní typy pracovněprávních vztahů:

- 1. Individuální pracovněprávní vztahy** jsou definovány v § 1 písm. a) ZP jako právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tyto vztahy jsou typově nerozšířenější, neboť jejich obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Mezi základní individuální pracovněprávní vztahy patří pracovní poměr (§ 33 a násl. ZP) a pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74 a násl. ZP).
- 2. Kolektivní pracovněprávní vztahy** jsou definovány v § 1 písm. b) ZP jako právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. Pro kolektivní pracovněprávní vztahy je typické, že jejich subjektem není jednotlivý zaměstnanec, nýbrž ten, kdo je v příslušném pracovněprávním vztahu podle příslušných právních norem nositelem práv a tomu odpovídajících povinností. Subjektem těchto vztahů jsou především odborové organizace, jakožto zástupci zaměstnanců, kterým právní úprava přiznává významná práva, zejména právo kolektivního vyjednávání. Vedle tohoto snad nejvýznamnějšího práva mají odborové organizace a ostatní zástupci zaměstnanců další zákonem garantovaná práva, jako např. právo na informace, projednání, právo kontroly a právo rozhodovat a spolurozhodovat, právo účasti v legislativním procesu apod. Těmto oprávněním korespondují povinnosti zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích.

Je nezbytné konstatovat, že současná právní úprava pracovněprávních vztahů řeší také některé právní vztahy před vznikem pracovněprávního vztahu. Jedná se zejména o vztahy mezi potencionálním zaměstnancem a zaměstnavatelem.

V tomto směru došlo v právní úpravě ke značnému posunu, neboť zákoník práce platný do 31.12.2006 tyto vztahy ze své působnosti vylučoval, pouze v § 28 stanovil, že zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace a zásada dobrých mravů se vztahují i na tzv. předsmuvní vztahy, tedy na vztahy před uzavřením pracovní smlouvy.

Současná právní úprava upravuje postup před vznikem pracovního poměru a nezakazuje možnost uzavřít smlouvu o uzavření budoucí pracovní smlouvy nebo i vztahy vznikající při obsazování pracovních míst na základě výběrových řízení apod⁷.

2.kapitola: Princip smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích

Nový zákoník práce přinesl zásadní koncepční změnu oproti předchozí právní úpravě v tom ohledu, že účastníci pracovněprávních vztahů se řídí do budoucna zásadou „co zákon nezakazuje, to dovoluje“ a nikoliv „co zákon nedovoluje, to zakazuje“.

Tento princip je zakotven v platné právní úpravě v § 2 zákoníku práce a výrazně posouvá celý předmět pracovního práva z režimu práva veřejného více na stranu práva soukromého, a to přesto, že pracovní právo je i nadále chápáno jako právní odvětví na pomezí práva veřejného a soukromého.

Hlavním důvodem této koncepční změny bylo dát novou pracovněprávní úpravu do souladu s čl. 2 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, který stanoví: „Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“ K této otázce se svými nálezy ze dne 1. listopadu 1995 sp. zn. II ÚS 192/95⁸ a ze dne 2. července 1996 sp. zn. I US 27/96⁹ vyjádřil i Ústavní

⁷ Kubínová M. a kol., Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007, SONDY, 2006, str. 19

⁸ Sbírka nálezů a usnesení (Ústavní soudu České republiky), svazek 4, C. H. Beck, Praha 1995, str. 197 až 203, II ÚS 192/95: „Ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny a článku 2 odst. 4 Ústavy, znějící "Každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá", musí platit i pro oblast pracovněprávních vztahů a to i při vědomí jejich specifik, neboť jde o ustanovení, mající v každé demokratické společnosti zásadní význam, a to potud, že je pojistkou svobody a současně i pojistkou proti totalitizaci společnosti, jíž je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života“

soud. Z jeho, do určité míry protichůdných, rozhodnutí ohledně povahy právních norem zákoníku práce však nebylo možné vyvodit zcela jednoznačný závěr pro jejich interpretaci.

Novému zákoníku práce bývá vyčítána přílišná kogentnost spočívající v nemožnosti odchýlit se od zákonné úpravy¹⁰. Avšak zejména individuálnímu pracovnímu právu odpovídá větší míra kogentní úpravy jako participace veřejného zájmu na zachování základního minima právní ochrany zaměstnanců, čímž dochází k dorovnávání fakticky nerovného postavení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Současně je nezbytné uvést, že míra liberalizace smluvní svobody v pracovněprávních vztazích není neomezená, ale má své limity. Odchýlení od zákonné úpravy není možné od ustanovení¹¹ :

1. jestliže to zákon výslovně zakazuje (např. maximální délka stanovené pracovní doby, celkový rozsah práce přesčas, zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem),
2. z jejichž povahy vyplývá, že se odchýlit nelze (např. zákonná ustanovení ohledně způsobů skončení pracovního poměru),

⁹ Sbirka nálezů a usnesení (Ústavní soudu České republiky), svazek 4, C. H. Beck, Praha 1996, str. 451 až 460, I ÚS 27/96: „Ústavní soud ve shodě s obecnými soudy usuzuje, že "Zástavní smlouvu - kauci" (která byla podmínkou uzavření pracovní smlouvy a pracovník by na její vrácení ztratil nárok v případě, že by závažným způsobem nedodržel sjednaná smluvní ustanovení) je nutno posuzovat jako pracovněprávní vztah, na který se plně vztahují předpisy z oblastí pracovního práva. Ustálená teorie i praxe dosud stále vycházejí z myšlenky, že zákoník práce má zásadně kogentní povahu. To - mimo jiné - znamená, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou uzavřít jen ty smlouvy, které jsou typově upraveny (nebo alespoň předvídaný) pracovněprávními předpisy, a že jejich smluvní volnost se uplatní jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují. Kogentní povaha zákoníku práce vyplývá i z jeho ust. § 244 odst. 1, podle něhož je smlouva (dohoda) sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu. Zákoník práce tedy předpokládá uzavření smluv (dohod) "podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů" a neobsahuje takové ustanovení jako např. občanský zákoník v § 51 (nepojmenované smlouvy). Právě v zásadně kogentní povaze pracovněprávních předpisů lze spatřovat jeden z podstatných rozdílů mezi nimi a předpisy občanskoprávními. V případě, že pracovněprávní předpisy účastníkům pracovněprávních vztahů neumožňují odchýlnou úpravu vzájemných práv a povinností, je třeba to, co těmto předpisům nevyhovuje, považovat za zakázáno.“

¹⁰ Kubínová M. a kol., Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007, SONDY 2006, str. 20

¹¹ § 2 zákoníku práce

3. která se týkají účastníků pracovněprávních vztahů (např. způsobilost k pracovněprávním úkonům, statusové otázky týkající se postavení zaměstnance nebo zaměstnavatele),
4. která odkazují na subsidiární použití občanského zákoníku (např. právní úprava platnosti a neplatnosti právních úkonů, zastupování),
5. o náhradě škody, pokud nový ZP nestanoví jinak,
6. která ukládají povinnost (např. povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci), to neplatí, pokud jde o odchýlení se ve prospěch zaměstnance,
7. uvedených v § 363 odst. 1 ZP, kterými se zpracovávají předpisy Evropských společenství, to neplatí, pokud jde o odchýlení se ve prospěch zaměstnance,
8. upravující práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů v případech uvedených v § 363 odst. 2 ZP, které taxativně upravuje ustanovení zákona, od kterých se účastníci nemohou odchýlit.

Co se týče formy odchýlení od zákona, tuto problematiku upravuje § 2 odst. 2 zákoníku práce, a to buď na základě smlouvy, nebo za podmínek stanovených zákoníkem práce též vnitřním předpisem.

Aplikace norem občanského práva v pracovněprávních vztazích spočívá na principu delegované působnosti, neboť zákoník práce musí vždy výslovně stanovit, na kterou problematiku lze použít jeho ustanovení¹².

3.kapitola: Závislá práce

Definice pojmu závislá práce je pro novou pracovněprávní úpravu poměrně stěžejní změnou oproti předchozí právní úpravě. V ustanovení § 1 písm. a) zákoníku práce se tento pojem vyskytuje v souvislosti s předmětem úpravy nového zákoníku práce. Z tohoto ustanovení také vyplývá, že výkon závislé práce, jejíž znaky jsou uvedeny v § 2 odst. 4 a 5 zákoníku práce, je možné realizovat pouze a výlučně v pracovněprávních vztazích. *Verbis expressis* je tato skutečnost vyjádřena

¹² § 4 zákoníku práce

v § 3 zákoníku práce Nutno konstatovat, že předchozí právní úprava zákonnou definicí pojmu závislé práce postrádala.

Základními znaky závislé práce jsou

1 vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance

Vztah nadřízenosti zaměstnavatele k zaměstnanci vychází z nerovné ekonomické pozice obou subjektů pracovněprávních vztahů, která se odráží v jejich právním postavení. Tento vztah se dává i rozsahem práv a povinností, které vůči zaměstnanci zaměstnavatel má, zejména oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu závazné pokyny apod. Na druhou stranu povinnostem zaměstnance odpovídají povinnosti zaměstnavatele související se sociální ochrannou zaměstnance především v oblasti podmínek, za nichž zaměstnanec práci vykonává, s bezpečností a ochranou zdraví při práci apod.

2 výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele

Osobní výkon práce vylučuje, aby za zaměstnance vykonávala sjednané práce (druh práce) jiná osoba. Výkon práce (zpravidla na pracovišti zaměstnavatele) v pracovním poměru, ale i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je vázán výlučně na osobu zaměstnance. Osoba zaměstnance je tedy nezastupitelná pro výkon druhově sjednaných prací.

3 výkon práce zaměstnancem podle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem

Zaměstnanec vykonává zásadně práci podle pokynů zaměstnavatele, resp. jím oprávněných vedoucích zaměstnanců. Je povinen respektovat a plnit pokyny zaměstnavatele v rámci sjednaného druhu práce, neboť jen zaměstnavatel odpovídá za výsledek. Jinými slovy jde o výkon práce podle pokynů zaměstnávající fyzické či právnické osoby a na její primární ekonomickou a právní odpovědnost.

4 výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci

Jak již bylo uvedeno výše, výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích se realizuje za mzdu, plat či odměnu. Důvodem je primární potřeba zaměstnance uspokojovat své základní životní a osobní potřeby, popř. potřeby své rodiny.

5. *výkon práce v pracovní době nebo jinak stanovené době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě*

Zákoník práce (jmenovitě § 78 a násl. ZP) stanoví, že zaměstnanec je povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele především v pracovní době nebo jinak stanovené či dohodnuté pracovní době. Zaměstnavatel však musí respektovat ustanovení zákoníku práce, která se týkají doby nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a v týdnu, práce přesčas, práce v noci a ve dnech pracovního klidu.

Práci zaměstnanec odvádí zásadně na pracovišti zaměstnavatele. Pojem pracoviště není zákoníkem práce definován, ale lze usuzovat, že má úzkou souvislost s místem výkonu práce zaměstnance, která je esenciální náležitostí pracovní smlouvy. Pokud by práce měla být odváděna na jiném místě, než je stanoveno pracovní smlouvou, musí se na této skutečnosti zaměstnavatel a zaměstnanec zásadně dohodnout.

6. *výkon práce na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost*

Posledním pojmovým znakem závislé práce je skutečnost, že práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Tato podmínka znamená, že veškeré náklady spojené s výkonem práce zaměstnance nese zaměstnanec, nýbrž zaměstnavatel. Jedná se nejen o náklady mzdové, ale i o náklady materiálové, pracovní pomůcky, režijní náklady apod. Jak již bylo uvedeno, je to výlučně zaměstnavatel, kdo nese ekonomickou i právní odpovědnost za výsledek práce zaměstnance (vyrobený výrobek, poskytnutou službu atd.) ve vztahu k třetím osobám.

Zákonná definice závislé práce tak, jak jí přináší současné znění zákoníku práce, by měla přispět k dalšímu přesnějšímu posuzování, zda se jedná o výkon závislé práce, kterou lze vykonávat pouze a výhradně v pracovněprávních vztazích, či se jedná o závislou činnost, která může být regulérně vykonávána i

v jiných právních vztazích. Tato úprava si klade ambice na dosažení účinnějšího postihování tzv. nelegální práce, která je vykonávána buď na základě jiných právních vztahů¹³, než jsou vztahy pracovněprávní, nebo dokonce na černo, a přitom vykazuje znaky závislé práce.

Důsledkem tohoto společensky nežádoucího jevu je skutečnost, že z této práce není hrazeno sociální a zdravotní pojištění, nebo pouze v minimální výši.

¹³ tzv. Schwarz systém, který lze definovat jako „zaměstnávání“ pracovníků nikoli v intencích zákoníku práce a na základě řádné pracovní smlouvy, nýbrž na základě smluvního vztahu mezi dvěma podnikateli (často jen na základě smlouvy o dílo), když „pracovník“ není zaměstnancem, nýbrž osobou samostatně výdělečně činnou - vlastní živnostenské oprávnění pro výkon práce shodný s předmětem činnosti zaměstnavatele. Účelem využívání schwarz systému pak je úspora zaměstnavatele na zákonných odvodech státu (daně, pojistné) odváděných za klasického zaměstnance zaměstnaného v pracovním poměru, když u osob „zaměstnaných“ tzv. „na živnostenský list“ - ve schwarz systému - tato povinnost zaměstnavateli odpadá, protože daňové přiznání podává i sociální odvody provádí sám „pracovník“, který je samostatným podnikatelem. Neopomenutelnou „výhodou“ tohoto systému pro zaměstnavatele je i to, že zaměstnavatel může rezignovat na dodržování práv zaměstnanců daných zákoníkem práce (nárok na dovolenou na zotavenou, příplatky za přesčasy, mzdové náhrady, nemocenská, mateřská dovolená a nárok na opětovné zaměstnání po jejím skončení apod.)

Hlava třetí : Účastníci pracovněprávních vztahů

Základní úpravu účastníků pracovněprávních vztahů obsahuje část první, hlava II. zákoníku práce v § 6 až 12. Pod pojmem účastníků pracovněprávních vztahů rozumíme subjekty, které se účastní vzniku, změny nebo zániku těchto vztahů. Konkrétně se jedná o fyzické a právnické osoby, které se účastní pracovněprávních vztahů a vystupují v nich, přičemž k tomu mají příslušná subjektivní práva a povinnosti. Podstatným institutem je právní subjektivita určená a odvíjející se z objektivního práva a jiných právních skutečností. Obecně právní definice za účastníka pracovněprávního vztahu označuje toho „kdo má pracovněprávní subjektivitu, kterou můžeme považovat za soubor vlastností požadovaných právem, které jsou předpokladem k tomu, aby fyzická nebo právnická osoba mohla být subjektem práv a povinností“¹⁴. V celém jejím rozsahu, ve vztahu k odvětví pracovního práva, se jedná o souhrn objektivním právem predikovaných schopností, jejímiž základními složkami jsou :

- a) způsobilost k právům a povinnostem, tj. schopnost být nositelem práv a povinností;
- b) způsobilost činit pracovněprávní úkony, tj. schopnost na základě vlastních právních úkonů nabývat práv a přijímat povinnosti, zavazovat se a vůbec působit svými projevy vůle právem aprobované důsledky;
- c) procesní způsobilost, tj. schopnost činit úkony před orgány k tomu stanovenými a
- d) způsobilost deliktní, tj. schopnost založit svou odpovědnost za protiprávní chování a nést za to nepříznivé právní následky.

Základní pracovněprávní termíny zaměstnavatel a zaměstnanec jsou využívány nejen legislativou v rámci právních předpisů, ale za dobu jejich existence jsou také poměrně dobře zakotveny v obecném právním povědomí občanů České republiky. Tyto pojmy lépe odpovídají současným potřebám tržního hospodářství a dnes již překonaly letité označení pracovněprávních subjektů „organizace“ a „pracovník“¹⁵

¹⁴ M. Bělina a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, Praha, 2004, str. 65

¹⁵ Hochmann J., Pracovní právo v soudní praxi, C.H.Beck, Praha, 1994, str. 5

používané v dobách centrálně plánované ekonomiky. Pojmy zaměstnavatel a zaměstnanec charakterizují základní postavení účastníků pracovněprávních vztahů již svým jazykovým vyjádřením a zcela logicky se řadí ke stěžejním termínům celého pracovněprávního odvětví i všech ostatních, která jakýmkoliv způsobem s pracovněprávní tematikou souvisí nebo se jí dotýkají.

Mezi další účastníky některých pracovněprávních vztahů je možno zařadit také odborové organizace, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo rady zaměstnanců souhrnně označené v § 276 odst. 1 zákoníku práce za zástupce zaměstnanců. Jejich účast na vztazích v oblasti pracovního práva je však ve srovnání se subjekty bezprostředně vystupujícími v individuálních pracovněprávních vztazích nesrovnatelně nižší.

1.kapitola: Zaměstnavatel

Zákonnou definici zaměstnavatele pro účely zákoníku práce obsahuje § 7 téhož zákona, v němž se zaměstnavatelem rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu¹⁶. Z uvedené úpravy pojmu zaměstnavatele vyplývá ještě další velmi zásadní skutečnost, spočívající v možnosti zaměstnávat výhradně fyzické osoby. Narozdíl od předchozí právní úpravy nečiní současný zákoník práce rozdíl mezi zaměstnavatelem provozujícími podnikatelskou činnost a tím, který ji neprovozuje. Zaměstnávat fyzickou osobu je možné nejen v souvislosti s výdělečnou činností zaměstnavatele, ale také například za účelem uspokojování osobních potřeb.

Právnické nebo fyzické osoby v pozici zaměstnavatele vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a z těchto vztahů jim také vyplývá příslušná odpovědnost. Totéž platí ohledně organizačních jednotek nebo sdružení občanů ustavených podle zvláštních právních předpisů. Pokud se právního postavení (a způsobilosti) zaměstnavatelů – právnických osob týká, je řešeno odkazem na generální úpravu v občanském právu, přesněji v § 18 až 20j zák.č.

¹⁶ V zákoníku práce platném ke dni 31.12.2006 (zák.č. 65/1965 Sb.) byl zaměstnavatel definován v § 8 odst. 1 obdobně s tím rozdílem, že předmětné pojmy zde byly uvedeny v plurálu a okruh vztahů byl širší o tzv. obdobné vztahy (pokud tak stanovil tehdejší zákoník práce).

40/1964 Sb., občanský zákoník. Způsobnost mít práva a povinnosti podle zmiňovaných ustanovení mají i právnické osoby, kterými jsou sdružení fyzických nebo právnických osob, účelová sdružení majetku, jednotky územní samosprávy a jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon.

Právní úkony právnických osob se ve smyslu § 11 zákoníku práce řídí ustanovením § 20 občanského zákoníku, podle kterého za tyto osoby veškeré právní úkony činí statutární orgány. Některé právní úkony mohou činit také pracovníci nebo členové právnické osoby, ovšem jen pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech zaměstnavatele nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé. Hovoříme zde o zákonném zastoupení. Jednání těchto osob je přiřítelné právnické osobě, ledaže by takováto osoba vybočila z mezí svých oprávnění (tzv.exces). Pokud se tak stane, vznikají práva a povinnosti právnické osobě pouze za předpokladu, že se sporný úkon týká předmětu činnosti právnické osoby (objektivní hledisko) a zároveň že druhý účastník právního úkonu o takovém vybočení nemohl vědět ani při vynaložení náležité pečlivosti, kterou lze od něho v konkrétním případě očekávat (subjektivní hledisko).¹⁷ Není-li tomu tak dochází k překročení oprávnění se všemi zákonem stanovenými důsledky.

Vystupuje-li v pracovněprávních vztazích Česká republika je v § 9 zákoníku práce stanoveno, že je právnickou osobou a zaměstnavatelem. Ve shodě s § 8b předchozího zákoníku práce jménem státu jedná její příslušné organizační složky, které za stát zaměstnance zaměstnávají¹⁸. § 11 svěřuje výkon právních úkonů za organizační složku státu jejímu vedoucímu. Ostatní zaměstnanci tak mohou činit jen v rámci podmínek stanovených v zák.č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

Zatímco postavení zaměstnavatele – právnické osoby vychází z obecné občanskoprávní úpravy, u zaměstnavatelů – fyzických osob je právní subjektivita

¹⁷ M. Knappová, J. Švestka a kol., Občanské právo hmotné svazek I, ASPI Publishing s.r o., Praha, 2002, str. 186

¹⁸ Podle § 3 zák.č. 219/2000 Sb., o majetku ČR a jejím vystupování v právních vztazích, se jedná o ministerstva a jiné správní úřady státu, Ústavní soud, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad, Kancelář prezidenta republiky, Úřad vlády České republiky, Kancelář Veřejného ochránce práv, Akademie věd České republiky, Grantová agentura České republiky a jiná zařízení, o kterých to stanoví zvláštní právní předpis anebo tento zákon (§ 51), obdobné postavení jako organizační složka státu má Kancelář Poslanecké sněmovny a Kancelář Senátu.

upravena samostatně přímo zákoníkem práce konkrétně v § 10. Ten se zabývá pracovněprávní způsobilostí zaměstnavatele – fyzické osoby, tj. jeho způsobilostí mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích. Způsobilost mít práva a povinnosti vzniká narozením. Nabývat práv a brát na sebe povinnosti vlastními právními úkony pak může fyzická osoba jako zaměstnavatel od 18 let věku. Přestože zákoník práce v této věci obsahuje vlastní úpravu, neznamená to kompletní vyloučení aplikace občanského zákoníku, neboť jeho generálních ustanovení, například § 10, se užíje v případech omezení nebo zbavení způsobilosti fyzické osoby k právním úkonům.

Povinnosti zaměstnavatele nejsou jednoznačně a taxativně vymezeny v jedné, konkrétní části, nýbrž prostupují celým zákoníkem práce a jeho jednotlivými částmi. Některé takto stanovené povinnosti souvisejí výhradně s pracovněprávní oblastí, jiné ji přesahují. Jednou z takových je v § 13 odst. 5 zákoníku práce uvedená povinnost zaměstnavatelů pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se zákoníkem práce, ostatními právními předpisy a dobrými mravy. Zde shledáváme přesah nejen do ostatních právních oblastí, ale zároveň až k jednomu ze základních právních principů, kterým je dodržování dobrých mravů.

Komplexnější specifikaci povinností zaměstnavatelů, avšak nikoliv vyčerpávající, nacházíme v části první, hlavě III. zákoníku práce pojednávající o základních zásadách pracovněprávních vztahů. Tuto část zákoníku v § 13 odst. 1 uvozuje zásada spočívající v tom, že vznik pracovněprávních vztahů je možný pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele. Poté následuje příkladný výčet povinností stanovených zaměstnavateli, mezi něž patří např. povinnost seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy, zákaz požadavku či dohody o zajištění závazků v pracovněprávních vztazích, vyjma zákonem dovolených záležitostí (konkrétně se jedná o konkurenční doložku a srážky z příjmu), dodržování zásady stejné mzdy a platu za stejnou práci a další.

2.kapitola: Zaměstnanec

Jak bylo naznačeno v předchozí kapitole, zaměstnancem se může stát pouze a výlučně fyzická osoba. O tom svědčí také § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ukládající zaměstnancům povinnost konat práci osobně. Tento závazek nelze převádět, dělit ani s ním jinak disponovat, popř. jej plnit prostřednictvím jiného subjektu. Zaměstnancem se fyzická osoba stává tím, že uzavře příslušnou pracovní smlouvu se zaměstnavatelem.

Ustanovení § 6 zákoníku práce přímo specifikuje pracovněprávní způsobilost fyzické osoby jako způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti z pracovněprávních vztahů plynoucí. V platném právním řádu České republiky je tato pracovněprávní způsobilost omezena věkem a není-li zákoníkem práce stanoveno jinak, vzniká nejdříve dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Den nástupu do práce nesmí předcházet dni, ke kterému ukončí fyzická osoba povinnou školní docházku tak jak vyplývá ze zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Jedním z účelů této úpravy je mezinárodněprávní zájem na ochraně dětí a snaha o zamezení tzv. dětské práci. § 6 odst. 1 zákoníku práce tímto koresponduje se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který v § 121 odst. 1 rozumí dítětem fyzickou osobu mladší 15 let nebo starší, pokud nemá ukončenou povinnou školní docházku, a to až do doby jejího ukončení. Bez naplnění tohoto obligatorního předpokladu není možné platně uzavřít pracovní smlouvu.

Možnost vstupovat do pracovněprávních vztahů od 15 let věku odpovídá věkové hranici, kterou zákonodárce shledává dostatečnou s ohledem na fyzickou a psychickou vyspělost fyzické osoby pro výkon pracovní činnosti. V individuálních případech však může soud tuto domnělou vyspělost korigovat omezením nebo zbavením způsobilosti k právním úkonům. Soudním rozhodnutím tak může být omezen okruh právních úkonů určitého zaměstnance, například vyloučením možnosti, aby takový zaměstnanec uzavíral dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat. V krajním případě

může dojít ke zbavení způsobilosti k právním úkonům úplně pro neschopnost činit jakékoliv pracovněprávní úkony. Pro úplnost dodejme, že v otázce uzavírání dohod o hmotné odpovědnosti je zákoníkem práce v § 252 odst. 2 věková hranice z důvodu závažnosti a možných nepříznivých následků zvýšena a zaměstnanci mohou k těmto dohodám přistupovat nejdříve po dosažení 18 let věku.

3. kapitola : Odborové organizace

V zájmu úplnosti výčtu subjektů pracovněprávních vztahů lze uvést také oprávnění odborových organizací vystupovat v pracovněprávních vztazích, která je těmto organizacím přiznána v § 15 odst. 1 zákoníku práce a opírá se o ústavní základ v čl. 27 LZPS¹⁹. Jednajícím orgánem je orgán určený ve stanovách a působnost odborů se zaměřuje na kolektivní pracovní vztahy. Podstatou je činnost organizovaných skupin – odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, o nichž ve vztahu k informování, projednávání v pracovněprávním vztahu a jejich oprávnění pojednává část dvanáctá zákoníku práce. Sdružovat se mohou také zaměstnavatelé. Obecná úprava sdružování má svůj základ v ústavních normách²⁰ a na úrovni zákona vychází ze zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

Mezi subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů můžeme zařadit také stát, který je strůjcem právního prostředí. Legislativní proces a jeho výsledky mají na ostatní subjekty a právní vztahy bezprostřední vliv, a to pokud se týká kvality právních norem, celkové právní kultury a komplexního rámce, v němž se právní vztahy (a samozřejmě nejen pracovněprávní) odehrávají. Česká republika také přistupuje do tripartitních jednání na úrovni státu, zaměstnavatelů a zaměstnanců zejména ve věcech celospolečenského a závažného významu.

¹⁹ Čl. 27 odst. (2) Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřipustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.

(3) Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.

²⁰ Čl. 27 odst. 1 LZPS - (1) Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.

Hlava čtvrtá: Druhy pracovněprávních vztahů

Za základní pracovněprávní vztahy označuje zákoník práce v § 3 pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V zákonné úpravě platné od 1.1.2007 došlo k redukci druhů pracovněprávních poměrů a na rozdíl od dřívější úpravy dnes nedochází k rozlišování pracovních poměrů na hlavní a vedlejší. Tímto není vyloučena možnost sjednání více pracovních poměrů či dohod o pracích. Omezení pro zaměstnance v dalších pracovních poměrech nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr však spočívá v nemožnosti vykonávat u stejného zaměstnavatele práce s totožným druhovým vymezením tak, jak vyplývá z předcházejícího pracovněprávního vztahu.

Pro účely členění pracovněprávní vztahů a zejména jejich druhů lze využít následující kritéria :

a) Podle způsobu vzniku pracovního poměru :

Pracovní poměry mohou být zakládány výhradně pracovní smlouvou a v určitých, zákonem stanovených případech také jmenováním. Jak stanoví § 33 odst. 3 zákoníku práce jmenováním se zakládá pracovní poměr pouze u vedoucích organizačních složek státu, vedoucích organizačních jednotek organizačních složek státu, ředitelů státních podniků, vedoucích organizačních jednotek státních podniků, vedoucích státních fondů, jestliže je v jejich čele individuální orgán, vedoucích příspěvkových organizací, vedoucích organizačních jednotek příspěvkových organizací a u ředitelů školské právnické osoby, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, popřípadě vedoucí organizační složky státu. Jedním z hlavních důvodů pro zachování institutu jmenování v pracovním právu je „množství zvláštních zákonů, které předpokládají vznik pracovního poměru jmenováním u vedoucích zaměstnanců...“²¹.

²¹ Jakubka J., Hloušková P., Hofmannová E., Schmied Z., Šubertová Z., Tomandlová L., Trylč L., Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související přepisy, Nakladatelství Anag, Olomouc, 2007, str. 82

Dřívější zákoník práce umožňoval také založení pracovního poměru volbou, avšak v současné právní úpravě je volba pouze předpokladem předcházejícím samotnému sjednání pracovní smlouvy²².

b) Doba trvání pracovního poměru :

Pracovní poměr lze s ohledem na dobu, na kterou byl uzavřen, rozdělit na pracovní poměry uzavřené na dobu určitou a dobu neurčitou. Obecně platí, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, není-li výslovně sjednána jiná doba (§ 39 odst. 1 ZP). V popředí stojí zájem na jistotě zaměstnanců ohledně stability zaměstnání, která je vyšší u pracovních poměrů na dobu neurčitou.

Ne vždy však, především zaměstnavatelům, takto určená doba vyhovuje, jelikož obsazení uvolněného pracovního místa řeší s vědomím předem omezeného období²³. Dalším faktorem na straně zaměstnavatelů bývá omezení doby trvání pracovního poměru z důvodu neznalosti pracovních schopností přijímaného zaměstnance. V případě, že nebude zaměstnanec plnit své pracovní úkoly ke spokojenosti zaměstnavatele, skončí pracovní poměr uplynutím sjednané doby bez dalších právních i administrativních nároků kladených na zaměstnavatele narozdíl od ukončení pracovního poměru na dobu neurčitou, u něhož panuje mnohem striktnější režim ochrany zaměstnance. Aby nedocházelo ke zneužívání tohoto postupu zaměstnavatelů v dlouhodobější perspektivě – takzvané řetězení pracovních poměrů - je v § 39 stanovena maximální možná doba pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou u téhož zaměstnavatele, a to v celkové délce nejvýše 2 let. Celková koncepce pracovních poměrů na dobu určitou je přizpůsobena mezinárodněprávním požadavkům vyplývajícím zejména ze směrnice Rady 1999/70/ES, týkající se rámcové dohody o těchto pracovních poměrech.

²² § 33 odst. 2 ZP : Jestliže zvláštní právní předpis nebo stanovy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

²³ Časté například při náhradách zaměstnankyň po dobu mateřské dovolené.

V dřívější právní úpravě docházelo k rozlišování také s ohledem na rozsah pracovní doby a pracovní poměry byly rozlišovány na hlavní a vedlejší. Výslovně bylo pojednáváno také o souběžných pracovních poměrech. Docházelo k diferenciaci poskytované právní ochrany a některým formám pracovního poměru byla přisuzována ochrana nižší úrovně

Současný zákoník práce již toto rozlišení nepoužívá a pracovním poměrům je poskytována stejná právní ochrana. Rozsah pracovní doby lze ujednat, aniž by to mělo jakýkoliv vliv na pojmenování pracovního poměru, který je bez dalšího základním pracovním poměrem, či na rozsah vzájemných práv a povinností. Pracovní doba buď odpovídá stanovené týdenní době, anebo je od této sjednána odlišně podle potřeby smluvních stran. Stanovení pracovní doby může být určeno jednostranně zaměstnavatelem nebo může vycházet z dohody účastníků.

c) Souběh zákonných úprav :

Jedná se o hledisko zákonné úpravy, pramene práva, z něhož ten který pracovní poměr vyplývá, respektive který jej upravuje. Pracovní poměry mohou být upraveny výlučně v zákoníku práce anebo je upravují zvláštní zákony, u nichž je možná ještě další diferenciacie spočívající v tom, je-li poměr postihnut zvláštním zákonem zcela, tj. s vyloučením aplikace zákoníku práce, anebo pouze rámcově se subsidiární užitím zákoníku práce. Mezi tyto specifické právní úpravy pracovních poměrů patří například úpravy pracovního postavení u soudců, státních zástupců, učitelů vysokých škol, úředníků územních samosprávných celků a další. Specifické právní vztahy vyplývají ze zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

d) Místo výkonu práce :

Výkon práce zaměstnanců se v převážné většině případů odehrává v prostorách zaměstnavatele (nebo v jeho dispozici), popřípadě v širším rámci, pokud je to obvyklé a výkon práce není vázán na konkrétní místo, ale je nutno jej podávat na

různých místech podle potřeby zaměstnavatele a příslušného pracovního zařazení (např. řidiči, stavební a montážní profese aj.).

Zároveň dochází k nárůstu využívání institutu tzv. „prací na dálku“²⁴. Je zřejmé, že takový výkon práce je možný pouze u některých činností, ale s vývojem komunikačních a informačních technologií již u řady zaměstnanců není nezbytně nutné, aby pravidelně docházeli na dané pracoviště. Pro názornost je možno uvést různé administrativní a obchodní aktivity (telefonické či internetové obchodování, vyřizování reklamačních a jiných agend atd.), činnost programátorů, vývojových a technologických zaměstnanců a řada podobných. Zaměstnavatelům, s výjimkou potřebného technologického vybavení pro práci z domova, nevzniká povinnost zajišťovat zaměstnancům potřebné pracovní podmínky v prostorách v jeho dispozici, což vede k výraznému snížení nákladů a výdajů s tím spojených. Zaměstnanec je sám odpovědný za rozvržení své pracovní doby a za výsledek své práce, přičemž mu odpadá nutnost každodenního dojíždění za prací.

V českém pracovním právu se rozšířil prostor pro podobné aktivity v důsledku liberalizaci pracovněprávních vztahů a širší smluvní volnosti zavedené novým zákoníkem práce účinným od 1.1.2007, kdy ve smyslu § 2 zákoníku práce mohou být práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Zaměstnanci tak za podmínek sjednaných se zaměstnavatelem mohou vykonávat příslušnou práci doma nebo kdekoliv jinde než přímo na pracovišti zaměstnavatele (proto jsou označovány pojmem distanční formy výkonu práce). Není vyloučena možnost rozdělení výkonu práce na dobu práce vykonávanou zaměstnancem na pracovišti zaměstnavatele a vykonávanou zaměstnancem na místě odlišném od tohoto pracoviště a to v libovolně dohodnutém nebo nařízeném poměru.

e) Právní postavení zaměstnavatele :

Zaměstnavatelé mohou být fyzickými nebo právnickými osobami. Dřívější úprava rozlišovala zaměstnavatele také na základě skutečností, vykonávají-li

²⁴ Také práce z domova, homeworking, teleworking apod

podnikatelskou činnost či nikoliv, což současná úprava již nečiní. Kritérium právní povahy zaměstnavatele je dobře patrné zejména v oblasti odměňování za práci. Zaměstnancům obecně náleží primární odměna ve formě mzdy a stanovení její výše je de facto plně v kompetenci dotyčného zaměstnavatele. U vyjmenovaných zaměstnavatelů se však neposkytuje odměna v uvedeném smyslu, ale plat.

Těmito zaměstnavateli jsou podle § 109 odst. 3 zákoníku práce stát, územní samosprávné celky, státní fondy, příspěvková organizace, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů. Dalšími zaměstnavateli jsou školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona. K postavení státu v pracovněprávních vztazích se vyjádřil ústavní soud v nálezu IV. ÚS 367/03²⁵, když státu, respektive jeho organizačním složkám, přiřadil v pracovněprávních vztazích rovné a nikoli mocenské, vrchnostenské postavení.

Zvláštní režim odměňování a pevná pravidla jsou nastaveny s ohledem na skutečnost, že se jedná o státní finanční prostředky a zaměstnavatelé ve státní sféře jsou limitováni výší prostředků, které jim jsou pro platové účely státním rozpočtem vyhrazeny.

I. kapitola : Pracovní poměr

Pracovní poměr a jeho zákonná úprava, která je aplikována v příslušných pracovněprávních vztazích, v sobě obsahuje prvek jistoty dané zaměstnanci a zaměstnavateli, pokud se jejich vzájemných práv a povinností týká. Předmětem této kapitoly je především individuální pracovněprávní vztah. Jak již bylo řečeno,

²⁵ IV. ÚS 367/03 [Sb.n.u.US Svazek č.33 Usnesení č.24 str.465] : I když je stěžovatel jako organizační složka státu orgánem veřejné moci, v případě pracovněprávních vztahů vystupuje jako subjekt právních vztahů soukromoprávního charakteru, a stává se proto nositelem (subjektem) základních práv a svobod. V dané právní věci je tedy stěžovatel aktivně legitimován k podání ústavní stížnosti, neboť navíc je zcela zřejmé, že v pracovněprávních vztazích nevystupuje v pozici "vrchnostenské", nýbrž v postavení rovném; není od věci zdůraznit, že obecná platnost ústavní zásady rovnosti pro celou oblast pracovního práva je deklarována ve všeobecných ustanoveních zákoníku práce.

práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů prostupují celý zákoník práce, jelikož nejsou soustředěna na konkrétním místě a jsou upravována vždy ve vztahu k jisté části zákoníku práce. Přesto v jejich čele stojí několik obecných zásad, práv a povinností, a ty ostatní, dílčí, pak dotvářejí celkový rámec.

Na základě uvedeného mohou zaměstnavatelé požadovat od zaměstnanců osobní výkon práce v souladu s jejich pokyny, a to v konkrétní týdenní rozvržené době a za dodržování podmínek vyplývajících z pracovního poměru. Zaměstnanci za to přísluší odměna, její náhrada při relevantních překážkách v práci, nárok na přiměřené podmínky k výkonu práce, zákonem přiznaná dovolená na zotavenou a řada dalších benefitů a záruk stanovených v pracovněprávních předpisech a v pracovní smlouvách.

Z jiného úhlu pohledu stojí na jedné straně subjekt disponující dostatečnými materiálními a výrobními prostředky, na straně druhé subjekt, který může a chce poskytnout svoji pracovní sílu (z právního hlediska bude na této straně vždy výhradně fyzická osoba). Tato poptávka po pracovní síle a její nabídka se za běžných okolností setkává na tzv. trhu práce a dospějí-li smluvní strany k akceptaci vzájemných požadavků podmínek, za nichž bude zaměstnávání fyzické osoby probíhat, může vzniknout řádný pracovní poměr.

Popsané vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci by v ideálním případě měly být alespoň přibližně reciproční (synallagmatické), avšak již z principu vztahů mezi těmito subjekty není nikdy možné dosáhnout zcela rovnovážného stavu (což je zároveň generálně platný fakt i pro ostatní společenské a právní vztahy). Časté spory a diskuze o poměru výhod a nevýhod na obou stranách, o ústupcích a kompromisech jsou stále výrazněji i mediálně sledovány. Jelikož pracovní právo se na rozdíl od některých právních odvětví a oblastí dotýká téměř každého, stala se nová právní úprava předmětem mnoha emocí. Došlo také na podání ústavní stížnosti směřující proti několika ustanovením nového zákoníku práce. Rozhodnutí ústavního soudu v době vypracování této práce však ještě nebylo známo.

Forma pracovního poměru, jak bylo řečeno, je nejběžnější, ale jeho definici platná právní úprava neobsahuje. Členitost a různorodost právních vztahů, práv a

povinností s pracovním poměrem spojená a z něho vyplývající nalezení jednoznačné definice značně komplikuje. Vznik a existenci pracovněprávních vztahů a poměrů to však nijak zásadně neovlivňuje a lze předpokládat, že v širším právním povědomí občanů České republiky jsou minimálně nejzákladnější práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů obsažena.

Pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah (§ 3 ZP) se zakládá pracovní smlouvou, popř. jmenováním. V platné právní úpravě jsou to jediné přípustné způsoby vzniku pracovního poměru, přičemž zcela jednoznačně nejpoužívanější je vznik pracovního poměru v souvislosti s uzavřenou pracovní smlouvou představující „nejtypičtější právní skutečnost, která vede ke vzniku pracovního poměru“²⁶. Pracovní poměry založené podle dřívějšího zákoníku práce jmenováním nebo volbou se s účinností aktuálního zákoníku práce transformovaly na pracovní poměry založené pracovní smlouvou s výjimkou taxativně určených pracovních poměrů podle přechodného ustanovení § 364 odst. 3 zákoníku práce.

Pracovní smlouva, jak název napovídá, je dvoustranným závazkovým vztahem odrážejícím smluvní autonomii subjektů, které k ní přistoupily. V širším kontextu je smluvní svoboda zakotvena přímo v ústavních normách a jsou tedy součástí „páteře“ celého českého právního řádu. Jedná se zejména o čl. 2 odst. 4 Ústavy ČR²⁷ a čl. 2 odst. 3 Listina základních práv a svobod²⁸.

Uvedené ústavní principy byly potvrzeny také nálezy Ústavního soudu. Například v nálezu ÚS 192/95²⁹ je řečeno, že „ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny a článku 2 odst. 4 Ústavy, znějící „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“, musí platit i pro oblast pracovněprávních vztahů a to i při vědomí jejich specifik, neboť jde o ustanovení, mající v každé demokratické společnosti zásadní význam, a to potud, že je pojistkou svobody a současně i zárukou proti totalitarizaci společnosti, již je vlastní snaha o znormování pokud možno všech oblastí života.“

²⁶ M. Bělina a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha, 2001, str. 145

²⁷ Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.

²⁸ Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.

²⁹ II. ÚS 192/95 [Sb.n.u.ÚS Svazek č.4 Nález č.73 str.197]

Smluvní svoboda ve vztahu k pracovněprávním vztahům má některá svá specifika. Narozdíl od občanskoprávních či obchodněprávních smluvních vztahů, zde mezi subjekty nepanuje zcela rovnoprávné postavení. Zaměstnanec se nachází přinejmenším v ekonomicky a sociálně slabším postavení, z čehož pramení některé legislativní úpravy a kogentní ustanovení v jejich prospěch. Účelem ustanovení, od nichž není možné se odchýlit ani při dohodě stran, je snaha zabránit zaměstnavatelům ve zneužívání jejich silnější a v mnoha ohledech dominantní pozice a zároveň poskytovat zaměstnancům alespoň základní míru pracovněprávní ochrany. Smluvní volnost tedy nedosahuje tak širokého spektra jako v jiných soukromoprávních odvětvích, jelikož u některých pracovněprávních vztahů, práv a povinností se můžeme setkat s veřejnoprávní ingerencí.

Je ovšem zcela nepopíratelné, že mezi smluvními stranami existuje rovnost vůle, na které záleží, rozhodnou-li se strany dojednaná práva a povinnosti přijmout či nikoliv. Autonomie vůle, zda určitou smlouvu uzavřít a s kým, je obecným smluvním atributem a ve své podstatě stojí na počátku každého smluvního vztahu, což platí i pro smluvní vztahy pracovněprávní. Zmiňovaná nerovnost v postavení stran nastává v jistém pohledu teprve po uzavření pracovní smlouvy, kdy nastupuje dispoziční a nařizovací pravomoc zaměstnavatele.

S výše uvedeným postavením zaměstnavatele souvisí jeho nařizovací pravomoc vůči zaměstnanci, o čemž svědčí § 11 odst. 4 zákoníku práce, kterým je zaměstnavateli dáno oprávnění ke stanovení a ukládání pracovních úkolů, organizování, řízení a kontrole práce zaměstnanců. Za tímto účelem mohou prostřednictvím vedoucích zaměstnanců vydávat závazné pokyny. Dochází tak k výkonu práva zaměstnavatele plynoucí ze závazku se zaměstnancem. Je možno konkretizovat pracovní úkoly, způsob jejich plnění, jakož i určení místa a doby, kde bude práce vykonávána. Toto je ostatně jedním ze znaků nově definované závislé práce.

Současný zákoník práce upravuje v § 30 až 32 postup stran ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Do doby jejího uzavření není možno označovat fyzickou osobu, hodlající smlouvu uzavřít, za zaměstnance a zákon o ní s ohledem

na tento fakt hovoří jako o fyzické osobě ucházející se o zaměstnání. Výběr zaměstnanců je téměř bezvýhradně svěřen do působnosti zaměstnavatele, s výjimkou splnění požadavků stanovené ve zvláštních právních předpisech. Z obecného právního hlediska nelze pominout také ústavněprávní požadavek na zákaz diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, věku, jazyka, víry a náboženství a dalších důvodů. Taková diskriminace je ze společenského hlediska nežádoucí, avšak realita a praxe za tímto požadavkem poněkud pokulhává.

V předsmulvním postupu je zohledněn také zájem na dostatečné ochraně osobních údajů (upravené zejména v zákoně č. 101/2000Sb., o ochraně osobních údajů) a zaměstnavatel smí podle § 30 odst. 2 zákoníku práce vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Mezi údaje, které by v současné době neměly být vyžadovány patří např. zjišťování, není-li fyzická osoba, ucházející se o zaměstnání, těhotná, je-li příslušníkem nějaké politické strany, vyznává-li určitou víru apod. Požadavek na předložení výpisu z rejstříku trestu nelze paušalizovat na všechny uchazeče, ale je nutno vzít v potaz charakter budoucí práce a existenci určitých morálních předpokladů a kreditu uchazeče ve vztahu k ní. Typický je tento požadavek ve sféře ochrany majetku a osob, tzv. bezpečnostních služeb, i pro oblasti, kde je nakládáno s peněžními prostředky a jinými cennými hodnotami a kde dochází k uzavírání dohod o hmotné odpovědnosti.

Další povinnost zaměstnavateli vyplývá z § 31 zákoníku práce. Je povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy vplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru. To by mělo potenciálnímu zaměstnanci umožnit, aby si utvořil dostatečnou představu o tom, jaký bude rozsah povinností na něj ze strany zaměstnavatele kladených a jaká práva a odměny mu za vykonanou práci budou náležet. Zaměstnavatel by k této věci měl přistupovat dostatečně odpovědně a s náležitou péčí, jelikož budou-li obě strany co nejlépe seznámeny s okolnostmi, které pro ně z uzavřené smlouvy

budou vyplývat, bude snazší i postup po uzavření smlouvy. Při nedostatečném seznámení budoucího zaměstnance s tím, co se od něj očekává, totiž může po uzavření pracovní smlouvy vést k nejasnostem a nedorozuměním na obou stranách ohledně toho, co bylo předmětem předjednání, včetně významu, jaký té které záležitosti obě strany přikládaly.

Stanoví-li tak zvláštní právní předpis, je v souladu s § 32 zákoníku práce zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před nástupem do zaměstnání podrobila vstupní lékařské prohlídce.

1.1. Pracovní smlouva

Zákoníkem práce je pro pracovní smlouvu předepsáno několik obligatorních náležitostí, které musí obsahovat, aby mohla řádně nabýt platnosti a účinnosti, přičemž je třeba zohlednit nejen náležitosti vyžadované z hlediska pracovněprávních předpisů, ale také z hlediska obecného smluvního práva. Jde o naplnění požadavku právní způsobilosti smluvních stran, náležitosti vůle a jejího projevu, dostatečné identifikace smluvních stran³⁰ apod. Uzavření smlouvy je pozitivním výsledkem předchozího smluvního procesu při dodržení formálních náležitostí. Takovou náležitostí je povinnost uzavřít smlouvu písemně, jelikož současná právní úprava již v pracovněprávních vztazích nepřipouští možnost pouhé ústní dohody. § 34 odst. 3 zákoníku práce stanoví zaměstnavateli jednoznačnou povinnost písemné formy pracovní smlouvy.

V praxi může dojít ke vzniku tzv. faktického pracovního poměru. § 21 zákoníku práce praví, že nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon. Právní úkon je neplatný pro

³⁰ Pro zajímavost ve věci náležitého označení smluvních stran v pracovněprávních (písemných) úkonech uvádíme stanovisko Ústavního soudu IV. ÚS 160/99 [Sb.n.u.US Svazek č.23 Nález č.114 str.135] : Za situace, kdy pracovněprávní předpisy nepředepisují povinnost označit zaměstnavatelský subjekt jeho obchodním jménem, a kdy bylo nepochybné, kdo je účastníkem právního úkonu, nebyla podle názoru Ústavního soudu dotčena písemnost předmětné dohody o hmotné odpovědnosti. Ústavní soud se proto v posuzované věci nemohl ztotožnit s názorem obecných soudů, které v nepřesném označení zaměstnavatelského subjektu shledaly nesplnění požadavku písemné formy. Uvedený postup obecných soudů by vyjadřoval přepjatý formalismus, jehož důsledkem by byla zjevná nespravedlnost a došlo tak k dotčení smyslu občanského soudního řízení, tak jak je vymezen v ustanovení § 1 o.s.ř., a v podstatě i práva na soudní ochranu.

nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků. Ustanovení věty druhé není možné použít v případě pracovní smlouvy. Na jedné straně stojí tedy povinnost uzavírat smlouvy v písemné formě, na druhé straně, není-li tomu tak, nenastává neplatnost právního úkonu, která by vedla k tomu, že zaměstnanci a především jeho právům by hrozila citelná újma. Fakticita právního vztahu spočívá při ústním sjednání pracovního poměru ve vzniku práv a povinností mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Práva a povinnosti se posuzují podle zákoníku práce a zaměstnanec má veškeré nároky z pracovněprávního vztahu vyplývající. Komplikace mohou nastat ve chvíli sporů mezi smluvními stranami a hlavně při dokazování obsahu smluvního ujednání (tedy toho, co bylo a nebylo ujednáno). Obecně je známo, že jakékoliv ústní dojednání či právní úkony jsou mnohem hůře prokazatelné než ty uzavřené písemně.

Z teoretickoprávního hlediska se jedná o dvoustranný právní úkon, který je právní skutečností zakládající právní vztah – v tomto případě pracovní poměr. Jako u všech ujednání, i zde shledáváme základní smluvní atributy, kterými jsou příslušné subjekty - fyzická osoba ucházející se o zaměstnání a zaměstnavatel, obsah tvořený okruhem práv a povinností a předmět spočívající v základním účelu pracovní smlouvy, jímž je výkon sjednané práce. Práva a povinnosti si vzájemně korespondují. Zaměstnanec je povinen vykonávat dohodnutý druh práce a zaměstnavatel je oprávněn zadávat příslušné dispozice. Za odvedené pracovní výkony je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci odměnu a tomu vzniká nárok na vyplacení této odměny v dojednaném termínu.

Zákonná úprava pracovní smlouvy se nachází v části druhé zákoníku práce (§ 33 a násl.). V pracovní smlouvě musí být v souladu s § 34 zákoníku práce uvedeny následující esenciální náležitosti :

a) **Druh práce**

Zásadní dohoda smluvních stran určující druh práce, jenž má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, tj. určení rozsahu pracovních výkonů a činností. Není stanoven žádný specifický způsob určení druhu práce, ale je nutno postupovat v souladu s obecnou úpravou platnosti právních úkonů, jak vyplývá z § 37

občanského zákoníku. V důsledku toho je nutné druh práce stanovit dostatečně určitě a srozumitelně. Nejasně sjednaný druh práce je nežádoucím jevem. Příliš široké vymezení by mohlo vést až k neplatnosti pracovní smlouvy, jestliže by ustanovení druhu práce bylo natolik „pružné“, že by v podstatě ani nebylo možné dobrat se konkrétních činností. Naopak příliš úzké vymezení omezí zaměstnavatele v jeho nařizovací pravomoci, protože sjednaný druh práce nemůže svévolně překračovat.

Pro účely výkonu více druhově odlišných prací jedním zaměstnancem, nic nebrání možnosti sjednat druhy prací alternativně, zvláště pokud se různých činností s ohledem na sezónnost prací týká. Praktické je to ve stavebnictví či zemědělství, kdy v letním období bude zaměstnanec působit v externích prostorách, zatímco v zimě bude vykonávat jiný druh práce v interních. V této části smlouvy lze kromě samotného druhu práce uvést také konkrétní oblast činnosti zaměstnavatele, ze které vyplýne, v jakém odvětví bude sjednaný druh práce vykonáván (např. textilní, strojírenská nebo zemědělská výroba).

Druh práce bývá určen zejména druhově (rámcově) s tím, že zaměstnavatel má možnost práci podrobněji specifikovat v pracovní náplni (popis práce). Dispozice s pracovní náplní se pak liší podle toho, jde-li čistě o jednostranný právní akt zaměstnavatele, který je možno také jednostranně měnit, anebo je-li pracovní náplň součástí pracovní smlouvy, jelikož v tomto případě je každá změna obsahu pracovní náplně možná pouze na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní náplní však nemůže být změněn základní druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.

b) Místo nebo místa výkonu práce

Ani při uvedení místa, ve kterém má být práce vykonávána, zákoník práce neurčuje žádné závazné postupy, jak určit konkrétní místo výkonu práce určit. Musí být pochopitelně sjednáno dostatečně určitě a konkrétně. Smluvní svoboda stran umožňuje sjednat místo podle potřeb a na základě dohody stran. Většina sjednaných míst se nachází přímo u zaměstnavatelů, v jejich výrobních podnicích, provozovnách, obchodech, kancelářích a jinde. U některých profesí však dochází k

výkonu prací na různých místech (stavební profese, montéři), a tudíž je třeba tomu přizpůsobit místo výkonu práce. Zákoník práce používá pojem pravidelného pracoviště, a to z důvodů poskytování cestovních náhrad. Pravidelné pracoviště může být sjednáno přímo ve smlouvě a není-li, pak se za takové pracoviště považuje místo sjednané v pracovní smlouvě. V případě širšího sjednání místa výkonu práce se za pravidelné pracoviště považuje obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance (§ 34 odst.2 zákoníku práce). To poskytuje zaměstnancům jistotu, že nebudou kráceni na příslušných cestovních náhradách.

c) Den nástupu do práce

Stěžejní význam má tento den pro vznik pracovního poměru vůbec. Tímto dnem totiž pracovní poměr vzniká, a to i v případě nenastoupení zaměstnance do práce. Dojde-li k tomu bez řádně odůvodněné překážky v práci, může to být rozhodnou skutečností pro další existenci pracovního poměru. Den nástupu do práce nemusí být nutně určen konkrétním datem, ale je možné se při dostatečné určitosti stanovit i jinak. K nástupu dojde z důvodu nějaké skutečnosti či události, např. dnem odchodu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou, za kterou nový zaměstnanec na místo nastupuje.

Další náležitosti a ujednání

Další obsah pracovní smlouvy je tvořen především zájmy smluvních stran, právy a povinnostmi jimi ujednanými a samy o sobě již nemají vliv na platnost celé smlouvy. Neplatnost by mohla nastat u konkrétního ujednání ve smyslu § 19 odst. 1 zákoníku práce, kdy by se zaměstnanec předem vzdal svých práv³¹. Dohody smluvních stran také nesmí odporovat zákonům, ostatním právním předpisům a dobrým mravům, jinak lze sjednat vše, co není zákonem zakázáno (§ 2 odst. 1 zákoníku práce).

³¹ Nabízí se srovnání s § 574 odst. 2 občanského zákoníku – dohoda, kterou se někdo vzdává práv, jež mohou v budoucnosti teprve vzniknout, je neplatná.

V pracovní smlouvě lze mimo jiné dojednat

- mzdu
- dobu trvání pracovního poměru (není-li, pak je poměr považován za uzavřený na dobu neurčitou - § 39 odst. 1 zákoníku práce)³²
- rozvržení pracovní doby
- dohoda o zkušební době
- závazek zaměstnance ke zvyšování kvalifikace
- závazek zaměstnavatele k ubytování zaměstnanců nebo k poskytování různých dalších benefitů a výhod
- s ohledem na ochranu osobních údajů, je užívána doložka o souhlasu zaměstnance se zpracováním jeho osobních údajů .

V pracovní smlouvě mohou být uvedeny údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. V zájmu jistoty zaměstnanců zákoník práce v § 37 stanoví, že nejsou-li tyto informace ve smlouvě, musí je zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout, a to písemně a nejpozději do jednoho měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. K těmto povinným údajům patří

- a) identifikace zaměstnavatele
- b) bližší označení druhu a místa výkonu práce
- c) délka dovolené nebo uvedení způsobu jejího určení
- d) výpovědní doba
- e) týdenní pracovní doba a její rozvržení
- f) údaj o odměnách za práci
- g) údaj o kolektivních smlouvách.

V pracovním poměru, ale i ostatních formách pracovněprávních vztahů, lze uzavírat také další dohody, sloužící k podpoře zájmů stran (některé z nich byly naznačeny již výše). Zcela zásadní význam pro pracovní poměr a jeho trvání má dohoda zaměstnance a zaměstnavatele o změně pracovní smlouvy. Zákonné ustanovení o změnách obsahu pracovního poměru nalezneme v § 40 zákoníku

³² K určení doby trvání pracovního poměru – rozsudek Nejvyššího soudu Re 21 Cdo 512/2001 : Jestliže doba trvání pracovního poměru není určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

práce. Obsah je tedy možné měnit pouze na základě dohody. V dohodě lze uvést, čeho se týká, jaké ustanovení pracovní smlouvy se mění, účinnost takové změny (nikoliv zpětně), důvody, datum, podpisy apod. Taková dohoda se stává součástí změněné pracovní smlouvy. Velmi zásadní význam má dohoda o rozvázání pracovního poměru, kterou se celý pracovněprávní vztah ukončuje, a to na základě shodné vůle obou stran. To je důvodem její bezproblémové a jednoduché aplikace.

Méně podstatný vliv na průběh a trvání pracovního poměrů mají např. dohody o závazku zaměstnance ke zvyšování kvalifikace, dohody o hmotné odpovědnosti³³, řešení tzv. konkurenčních dohod nebo dohody o srážkách ze mzdy (na úhradu zaměstnancem hrazené části ceny stravy poskytované v rámci závodního stravování, na úhradu soukromých telefonických hovorů aj.).

UKONČENÍ PRACOVNÍ POMĚRU

K ukončení platnosti pracovní smlouvy, a tudíž celého pracovního poměru, může dojít na základě jednostranného nebo oboustranného právního úkonu, méně často pak na základě jiné právně relevantní skutečnosti či události. Dvoustranný právní akt, souhlasný projev vůlí zaměstnance a zaměstnavatele, se týká již zmiňované dohody o rozvázání pracovního poměru (§ 49 odst. 2 zákoníku práce).

Právní skutečnosti vedoucí ke skončení pracovního poměru a zároveň celou úpravu skončení pracovního poměru nalezneme v části druhé, hlavě IV. zákoníku práce (§§ 48 – 73). Taxativní výčet těchto skutečností podává § 48 zákoníku práce

1. Subjektivní právní skutečnosti - právní úkony subjektů pracovního poměru:
 - a) dohoda o rozvázání pracovního poměru,
 - b) výpověď,
 - c) okamžité zrušení pracovního poměru,
 - d) zrušení ve zkušební době, pokud byla sjednána,

³³ § 252 a násl. ZP – dohoda o odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených zaměstnanci k vyúčtování a § 255 a násl. dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených zaměstnanci.

2. Úřední rozhodnutím (pravomocné):
 - a) rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
 - b) rozsudek ukládající trest vyhoštění z území České republiky a
 - c) uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.

3. Objektivní právní skutečnosti – relevantní právní událost :
 - a) uplynutí času - sjednané doby, v případě pracovního poměru na dobu určitou,
 - b) smrt zaměstnance.

Z pracovněprávního a občanskoprávního hlediska je účastníkům pracovněprávního vztahů dána možnost od smlouvy odstoupit. Zaměstnavatel tak může učinit např. z důvodu uvedeného v § 36 odst. 2 zákoníku práce, jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne zaměstnavatele o této překážce neuvědomí. Obě strany mohou od smlouvy odstoupit v souladu s obecnou úpravou právních úkonů a uzavírání smluv podle občanského práva, např. z důvodu podstatného omylu, vyvolaného jednou ze stran. Možné je i výslovné sjednání podmínek odstoupení přímo v pracovní smlouvě.

V případě ukončení pracovního poměru se aktivizuje také jedna ze základních funkcí celého pracovního práva, kterou je funkce ochranná. Zákoník práce chrání nejen obecný zájem na zachování právní jistoty, ale také zájem na stabilitě právních vztahů, a tudíž přesně koriguje postup při ukončení pracovněprávních vztahů, včetně záležitostí s tím spojených. Bližší rozbor tohoto tématu však není předmětem této práce.

2. kapitola : Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody vedle pracovního poměru představují další základní druh pracovněprávních vztahů (§ 3 zákoníku práce). Samostatná úprava je zařazena do části třetí zákoníku práce, v § 74 až 77. Jedná se o poměrně stručnou úpravu, která je uvozena požadavkem, aby k plnění úkolů využívali zaměstnavatelé v první řadě zaměstnanců v řádném pracovním poměru. Tyto pracovněprávní vztahy by v souladu s touto ideou měly být využívány spíše výjimečně, to však neznámá, že by jejich sjednávání bylo nějak výrazně omezováno. Žádný konkrétní právní imperativ a jemu odpovídající sankce stanovena není. Autonomie vůle stran není v tomto ohledu ničím omezena a forma, v jaké dojde ke sjednání pracovněprávního vztahu, je v rukách účastníků vztahu. Jejich sjednání by mělo vyplývat spíše z logiky věci, jestliže se jedná o práce malého rozsahu, jednorázově prováděné, popř. speciální, tedy především takové, u kterých se jeví neúčelné a nepotřebné sjednání pracovního poměru. Zároveň ale jde o výkon závislé činnosti, který nelze nahradit např. občanskoprávní smlouvou o dílo.

V rámci předmětných dohod však existuje několik faktických omezení a specifik. Příkladem je rozsah doby, na kterou se dohody sjednávají. Zaměstnavatel také, na rozdíl od pracovního poměru, není povinen rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu. Ohledně problematiky prací konaných mimo pracovní poměr se aplikuje zákonný režim stejný, jaký je nastolen u pracovních poměrů, s výjimkami uvedenými v § 77 zákoníku práce. Na tyto dohody se nevztahuje úprava :

- a) odstupného podle § 67 a 68,
- b) pracovní doby a doby odpočinku,
- c) překážky v práci na straně zaměstnance,
- d) skončení pracovního poměru a
- e) odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr (dále jen "odměna z dohody").

2.1. Dohoda o provedení práce

Tuto dohodu upravuje § 75 zákoníku práce. Rozsah práce je omezen celkovým počtem 150 hodin ročně u téhož zaměstnavatele. Není možné u téhož zaměstnavatelského subjektu tento limit obcházet sjednáváním více jednotlivých dohod. Naproti tomu uzavření více dohod u různých zaměstnavatelů možné je.

Zákon ve své stručnosti na toto téma nedává stranám ve věci obsahu dohody žádné striktní pokyny. Jen v § 138 zákoníku práce je stanovena povinnost uvést v dohodě výši odměny a podmínky pro její poskytnutí s regulativem daným v § 111 zákoníku práce, kdy odměna z dohod nesmí být nižší než stanovená minimální mzda.

V ostatním opět nastupuje smluvní volnost stran ohledně obsahu dohody při zachování obecných požadavků na platnost právních úkonů³⁴ a s přihlédnutím na omezení plynoucí z § 77 odst. 2 zákoníku práce, na jehož základě není možné platně sjednat v dohodě o provedení práce právo zaměstnance na jiné důležité překážky v práci a dovolenou.

2.2. Dohoda o pracovní činnosti

Konkrétní úprava je obsažena v §76 zákoníku práce a je o něco podrobnější než u předchozí dohody. Od dohody o provedení práce se liší zejména širším rozsahem sjednaných prací. Ty nemusí, ale mohou překračovat počet 150 hodin ročně, přičemž limitem v § 76 odst. 2 zákoníku práce je polovina stanovené týdenní pracovní doby. Dodržení této doby se posuzuje z doby, na kterou byla dohoda sjednána, nejvýše však za období 52 týdnů. Pracovní doba je uvedena v § 79 odst. 1 zákoníku práce, ovšem jako doba, která nesmí překročit 40 hodin týdně, z čehož jednotná a pevně stanovená hranice pracovní doby pro tyto účely nevyplývá. Různí zaměstnavatelé totiž mohou mít pracovní dobu stanovenou odlišně. V praxi mohou nastat potíže při prokazování délky pracovní doby u různých

³⁴ Viz § 18 až 21 občanského zákoníku.

zaměstnavatelů, což má přímý dopad na konkrétní určení poloovičního rozsahu pracovní doby z dohody.

Nepochybně je v § 76 odst. 4 stanovena povinnost uzavřít tuto dohodu písemně a jedno její vyhotovení vydat zaměstnanci. Tato formální náležitost je shodná s úpravou u pracovních poměrů a vede k posílení právní jistoty smluvních stran, zejména pak zaměstnance, ohledně toho, co mezi smluvními stranami bylo ujednáno. Značný rozdíl je v tom, že zatímco u nepsaného ujednání o pracovním poměru nedochází k neplatnosti, u této dohody ano. Pracovněprávní vztah by se poté, co zaměstnanec započal s výkonem práce bez písemné dohody, posuzoval jako pracovní poměr vzniklý na základě konkludentní pracovní smlouvy.

Mnohem více jsou u těchto dohod specifikovány požadavky na jejich obsah. Kromě odměny a podmínek jejího určení (§138 zákoníku práce) je třeba v souladu s § 76 odst. 5 v dohodě o pracovní činnosti uvést

- sjednanou práci,
- rozsah pracovní doby a
- dobu, na kterou se uzavírá, a to jako dobu určitou či neurčitou.

Jako nepovinnou náležitost lze sjednat způsob zrušení dohody. Jinak je možno ji zrušit ve smyslu § 76 odst. 6 zákoníku práce dohodou účastníků nebo jednostrannou výpovědí s výpovědní dobou v délce trvání 15 dnů ode dne doručení výpovědi druhé straně. Okamžité zrušení pracovního poměru lze sjednat pouze za stejných okolností jako je tomu u zákonné úpravy.

3. kapitola : Některé další pracovněprávní vztahy³⁵

Použitelnost zákoníku práce na další právní vztahy vychází buďto z principu subsidiarity, to znamená, že bude použit vždy, nestanoví-li jiný právní předpis jinak, anebo z principu delegačního, kdy jiný právní předpis zákoník práce k úpravě některých vztahů výslovně povolává (deleguje). Jedná se o právní vztahy související s výkonem pracovních činností, které však vzhledem k řadě specifík vyžadují v některých ohledech úpravu odlišnou od obecné pracovněprávní úpravy v zákoníku práce.

Příkladem může být výkon veřejných funkcí, mezi kterými lze uvést výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny či senátora Senátu Parlamentu České republiky, v komunální politice se jedná o výkon funkce člena zastupitelstva nebo starosty. Výkonem veřejné funkce je také činnost soudců obecných soudů a soudu ústavního. Vztahy a skutečnosti související s výkonem veřejných funkcí nejsou tedy upraveny výhradně zákoníkem práce, ale přistupuje k nim také úprava ve zvláštní právních předpisech. § 5 zákoníku práce v odst. 1 stanoví zmiňovaný delegační princip a na vztahy vyplývající z veřejné funkce se vztahuje, pokud to sám výslovně stanoví, nebo pokud je to stanoveno zvláštním právním předpisem. Odstavec druhý téhož § 5 uvádí aplikaci zákoníku práce na takové veřejné funkce, které jsou vykonávány v pracovním poměru. Je faktem, že takové funkce jsou však spíše výjimečné.

Ustanovení § 76 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ohledně užití zákoníku práce například praví, že „splatnost a výplata odměny členům zastupitelstva obce, jakož i srážky z odměny se řídí právními předpisy upravujícími platové poměry zaměstnanců obcí a zákoníkem práce. Pro tyto účely se odměna členů zastupitelstva obce posuzuje jako plat zaměstnanců obce v pracovním poměru; obec se posuzuje jako zaměstnavatel a členové zastupitelstva obce se posuzují jako zaměstnanci.“. Obdobné ustanovení obsahuje také § 51 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích, které je širší o úpravu rozsahu a pořadí srážek z odměny krajských zastupitelů podřízenou zákoníku práce.

³⁵ Výchozí pramen k této kapitole - Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha, 2004 str. 110 až 116.

Subsidiární aplikaci zákoníku práce, přestože zákoník práce z principu subsidiarity nevychází³⁶, nalezneme také v § 84 odst. 4 zákona č. 6/2006 Sb., o soudech a soudcích. Nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak, použijí se na pracovní vztah soudce přiměřeně ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů. Ohledně asistentů soudců platí, že jejich pracovní poměr vzniká jmenováním a řídí se zákoníkem práce, pokud tento zákon nestanoví jinak (§ 16 odst. 1 – asistenti soudců nejvyššího soudu, § 36a odst. 1 – asistenti soudců okresních, krajských a vrchních soudů). § 112 pak uvádí, že pracovní poměr justičních čekatelů se také řídí zákoníkem práce, nestanoví-li zákon o soudech a soudcích.

Zvláštní úpravu pracovního vztahu, ovšem v mezích zákona a tudíž samotného zákoníku práce, mohou obsahovat stanovy družstev podle zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku. Ten v § 226 stanoví, že „je-li podle stanov podmínkou členství též pracovní vztah člena k družstvu, mohou stanovy obsahovat úpravu tohoto vztahu. Tato úprava nesmí odporovat pracovněprávním předpisům, ledaže úprava je pro člena výhodnější. Není-li zvláštní úprava ve stanovách, platí pracovněprávní předpisy.“. V praxi bývá akceptován zákoník práce v původní podobě. Některé pracovněprávní instituty je možné ve stanovách upravit odchylně, avšak nelze zavádět instituty nebo odchylky, které odporují českým pracovněprávním předpisům.

K dalším, v některých záležitostech odlišně upraveným pracovněprávním vztahům, patří výkon pracovní činnosti u čekatelů připravujících se na výkon státní služby, úředníků územních samospráv, akademických pracovníků vysokých škol, ředitelů veřejných výzkumných institucí a zaměstnanců Probační a mediační služby či Veřejného ochránce práv. V těchto případech nastává použitelnost zákoníku práce vždy, pokud není zvláštními předpisy stanoveno jinak (§ 5 odst. 5 zákoníku práce).

Subsidiární aplikace zákoníku práce nastává také v pracovněprávních vztazích členů posádek námořních lodí. Konkrétní ustanovení o tom nalezneme v § 68

³⁶ Bělina M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, Praha, 2004 str. 111

zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě, v němž je stanoveno, že „pokud tento zákon nestanoví jinak, řídí se pracovněprávní vztahy členů posádek námořních lodí zákoníkem práce.“. Odchylná úprava některých vztahů vyplývá z logiky věci, z místa výkonu práce a z nutnosti častých operativních řešení, které vyžadují přísnější subordinační uspořádání poměrů na lodích.

Hlava pátá : Flexibilní pracovněprávní vztahy

Smysl a předmět pracovněprávních vztahů zůstává v těchto formách zaměstnávání shodný s pracovním poměrem a dohodami o pracích konaných mimo něj. Cílem zůstává poptávka a nabídka pracovní síly a výkon závislé činnosti, k čemuž jsou právním řádem vytvářeny podmínky a zákonný prostor a regulace právních vztahů z toho plynoucích. Značný posun však nastupuje v podmínkách a okolnostech, které tvoří konkrétní rámec pracovněprávních vztahů, a to zejména pokud se pracovní doby, jejího rozvržení a také místa výkonu prací týká. Celková koncepce a využívání těchto forem zaměstnávání je vývojově velmi mladá. První experimentální kroky směřující k flexibilním formám pracovněprávních vztahů se odehrávaly v 80. letech minulého století.

Velkou roli hrají nové a stále se zdokonalující informační technologie, změna firemní filozofie a přístupu k zaměstnancům, celkový posun ve způsobech výroby a obchodování včetně tolik diskutované globalizace. Současně s tím dochází k nárůstu požadavků kladených na zaměstnance. Zvyšují se kvalifikační předpoklady, ať už obecné (tzv. počítačová gramotnost, jazyková vybavenost), tak i odborné. Pracovní dobu sice zákon upravuje a limituje, přesto se často reálně prodlužuje zaměstnancem věnovaná doba plnění pracovních výkonů. Nemalou roli hraje také stres.

Uvedené okolnosti vedou řadu zaměstnanců k úvahám o alternativních způsobech výkonu závislé činnosti, s cílem nalézt alespoň odpovídající úroveň rovnováhy mezi časem věnovaným práci (tj. někomu jinému) a časem věnovaným sobě či blízkým. Důvody a motivace mohou být různé, od snahy nalezení rovnováhy mezi prací a volným časem, přes osobní zájmy až po zdravotní důvody. Někteří zaměstnavatelé na tyto tendence reagují a snaží se nacházet optimální postupy pro vytváření podmínek vyhovujícím oběma stranám.

Zásadní roli zde také hraje značný rozdíl ve, zjednodušeně řečeno, generačním uvažování. Současná (a budoucí) generace již tak snadno a bezvýhradně neakceptuje veškeré požadavky zaměstnavatelů a dochází k tomu, že určitá část

populace (a to zejména pokud jde o kvalifikovanější činnosti) je ochotna slevit ze svých nároků ve prospěch osobního přínosu (více volného času, méně pracovního vytížení a stresu). V rovině širšího kontextu jsou tyto trendy pracovního trhu předmětem interdisciplinárních výzkumů nejen v oblasti ekonomie, sociologie, pracovní psychologie a personalistiky. Právo musí být schopno na tyto požadavky moderních způsobu zaměstnávání reflektovat a vytvořit pro ně příslušný normativní rámec.

Zaměstnancům vyhovuje lepší skloubení osobního a pracovního života, což se pozitivně odráží na jejich pracovních výkonech i větší loajalitě k zaměstnavatelům, kteří jim toto umožňují. U těch naopak dochází ke snižování nákladů potřebných na zajištění pracoviště zaměstnance a na jeho vybavení, rozšiřuje se u nich prostor pro selekci kvalifikovaných zaměstnanců, jelikož zájem pracovat za těchto podmínek jistě zvyšuje nabídku pracovní síly a podstatně rozšiřuje spektrum uchazečů o zaměstnání právě u takového zaměstnavatele, čímž získávají značnou konkurenční výhodu.

Mezi flexibilní druhy pracovněprávních vztahů (forem práce)³⁷ se řadí pracovní poměry specifikované určitým limitem. Jde o pracovní poměry na tzv. částečné úvazky nebo na dobu určitou. Někteří zaměstnavatelé pravidelně využívají agenturní zaměstnance, tj. k výkonu práce zprostředkované zaměstnavatelskými agenturami. Podstatou je pronájem pracovní síly zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáváni agenturou a uživateli (viz. dále) jsou přidělováni na základě dohody o přidělení. Jinou formu představuje odlišná organizace pracovní doby jako u rotace práce (*job-rotation*), aplikace částečných pracovních úvazků v rámci jednoho místa (*job-sharing*) nebo přestávky v práci. Ty ovšem neslouží k odpočinku a zotavování zaměstnanců, ale jsou vyplněny vzdělávacími programy nebo je možné je věnovat péči o rodinu.

Další alternativu představují možnost nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, tzv. flexibilní, klouzavá pracovní doba (*staggered hours, flexitime*). Tato metoda je poměrně dobře známá a uplatňovaná také v České republice. Hojně je tato forma využívána u řady státních institucí a správních úřadů. Někdy bývá cílem

³⁷ http://www.job-rotation.cz/file/pruvodce_dobrych_praktik.pdf, str. 6

zkracování (redukce) celkové délky pracovní doby. V úvahu přichází také tzv. stlačený pracovní týden (*compressed work-week*), kdy je v některých dnech týdne vykovávána práce v delším časovém horizontu a kompenzace spočívá ve zkrácené pracovní době v jiný den nebo v možnosti náhradního volna. Jinde zaměstnanci pracují jeden týden po dobu pěti dní, avšak druhý týden pouze čtyři. Při dřívějším splnění penza pracovních úkolů je zaměstnancům dána možnost vybrat si náhradní volno³⁸.

Na oblíbenosti získává také *homeworking*, *telecommuting*, tedy práce řízená z domova, a to alespoň v rozsahu části pracovního týdne. Odpadá dojíždění do místa pracoviště, pracovní dobu si zaměstnanec rozvrhuje efektivněji a v souladu se svým tempem a potřebami. Tomu blízký je výkon pracovní činnosti na zavolání. Pracovní doba není pevně stanovena, ale dotyčný zaměstnanec je připraven reagovat na okamžitou potřebu zaměstnavatele, to znamená, že je schopen podat příslušný pracovní výkon v případech, kdy je za tímto účelem zaměstnavatelem kontaktován. Některé z uvedených forem budou přiblíženy v následujících pasážích.

1. kapitola: Agenturní zaměstnávání

Principem je dočasné přidělování fyzických osob – zaměstnanců, kteří jsou vlastními zaměstnanci přidělující agentury (*temporary recruitment*). Uživatelům těchto služeb poskytují operativní řešení (lze také hovořit o tzv. *outsourcingu*), například

- v situacích náhlého nedostatku vlastních zaměstnanců,
- při zvýšené potřebě zaměstnanců v pravidelných nebo sezónních obdobích, avšak bez nutnosti vyhledávání nových zaměstnanců a personální zátěže s tím spojené,
- při dočasné potřebě specializovaných zaměstnanců – odborníků atd.

³⁸ <http://www.personalista.com/index.php?id=218>

Zároveň pro uživatele znamenají velmi nízkou administrativní a personální náročnost, jelikož tyto záležitosti spadají do kompetence agentury, jelikož zaměstnavatelem agenturních zaměstnanců jsou ony, a to se všemi povinnostmi, které mají všichni ostatní zaměstnavatelé.

Zaměstnanci tuto formu zaměstnávání volí tehdy, nechtějí-li nebo nemohou z jakéhokoliv důvodu vykonávat „pravidelné“ zaměstnání. Rozhodnutí, kdy (a kde) chtějí svou pracovní sílu nabídnout, je zcela na jejich vůli. Typické je to např. u studentů, kteří prostřednictvím agentur vykonávají různé brigádnické činnosti podle svých časových možností.

Meritum zákonné úpravy obsahuje část třináctá, hlava V., § 308 a 309 zákoníku práce³⁹. Zaměstnavatel si k výkonu určitého druhu práce sjednává cizí, agenturní subjekt, který je zaměstnancem agentury nikoliv zaměstnavatele samého. Agentura, právnická nebo fyzická osoba mající povolení ke zprostředkování zaměstnání⁴⁰ v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, musí splňovat zákonem předepsané náležitosti. Objednávající zaměstnavatel je zákonem označen za uživatele. Tento uživatel uzavírá s agenturou dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce. Aby byla dohoda platná musí mít písemnou formu a musí obsahovat stanovené náležitosti (§ 308 odst. 1) :

- identifikační údaje o osobě dočasně přidělovaného zaměstnance,
- druh práce, který bude vykonávat,
- určení doby, na kterou je přidělován, přičemž zákon v § 309 odst. 6 stanoví maximální možnou délku 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích⁴¹,
- místo výkonu práce,

³⁹ Je zde zohledněna také Úmluva Mezinárodní organizace práce č.181/1997, soukromých agenturách práce (č. 38/2003 Sb. m. s.).

⁴⁰ § 14 zák.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, odst. 1 : Zprostředkováním zaměstnání se rozumí
a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),

c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

⁴¹ § 309 odst. 6 věta druhá zákoníku práce - Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

- informace o odměně za tuto práci,
- podmínky, za nichž může být dočasné přidělení ukončeno před vypršením sjednané doby jejího výkonu a
- číslo a datum vydání rozhodnutí povolujícím agentuře zprostředkování zaměstnání⁴².

K přidělení zaměstnance dojde na základě pokynu uživatele, který obsahuje většinu obdobných údajů jako dohoda o přidělení. Uživatel má vůči agenturnímu zaměstnanci dispoziční pravomoc – ukládá mu pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje ho – avšak nesmí překročit předem daný rámec a činit právní úkony, které přísluší ve vztahu k přidělenému zaměstnanci pouze agentuře.

Specifickou úpravu přesahující oblast pracovního práva, odvozenou z ústavně a mezinárodněprávních zásad, nalezneme v § 309 odst. 5, který řeší zásadu rovnosti, resp. rovného zacházení, ve snaze garantovat agenturnímu zaměstnanci stejný standard v pracovních a mzdových podmínkách jako je tomu u srovnatelného, kmenového zaměstnance uživatele. Tím se rozumí „... zaměstnanec uživatele vykonávající stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec nebo, pokud takový zaměstnanec u uživatele není, fiktivním zaměstnancem uživatele, tj. souhrn práv, které by měl mít zaměstnanec uživatele vykonávající shodnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec.“⁴³ Jestliže agenturním zaměstnancem nebo agenturou dojde ke zjištění, že tomu tak ve skutečnosti není, je agentura práce povinna rovné zacházení zajistit a přidělenému zaměstnanci vzniká nárok na uspokojení práv s tím souvisejících.

Rovnost podmínek by podle zákona měla panovat i v podmínkách stanovených v dohodách o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách a o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů a neměly by být pro agenturní zaměstnance méně výhodné. Teprve dlouhodobější praxe a spory z ní vznikající ukáže, jak bude toto ustanovení akceptováno a aplikováno v reálně probíhajících vztazích, jelikož zde dochází ke zdvojení odpovědnostních nároků na zaměstnance, který zde kromě

⁴² Takové rozhodnutí je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí.

⁴³ Jakubka J., Hloušková P., Hofmannová E., Schmied Z., Šubertová Z., Tomandlová L., Trylč L.: Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související přepisy, Nakladatelství Anag, Olomouc, 2007, str. 307

toho, že je nositelem obecné odpovědnosti vůči své agentuře, zároveň také odpovídá samotnému uživateli.

Dočasné přidělení zaměstnance končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno (§ 309 odst. 3 zákoníku práce). Dřívější ukončení je možné za podmínek sjednaných v dohodě o přidělení.

Při srovnání stávající právní úpravy s předchozí můžeme sledovat značný posun v podobě monopolizace ve prospěch subjektů oprávněných ke zprostředkování práce a přidělování zaměstnanců⁴⁴. Dříve bylo možné přidělovat zaměstnance k jinému zaměstnavateli na základě jejich dohody s vlastním zaměstnavatelem a mezi různými zaměstnavateli navzájem. Možnost uzavírání těchto interních dohod tedy současný legislativní stav neumožňuje. Je otázkou, nebude-li v praxi docházet k obcházení těchto ustanovení, kdy po formální stránce budou všechny náležitosti řádně splněny, ale faktický výkon bude poskytován odlišným způsobem.

2. kapitola: Sdílení práce (job-sharing)⁴⁵

Podstatou sdílení práce je, že k jednomu pracovní místu je přiřazeno několik částečných pracovních úvazků. Místo je sdíleno více zaměstnanci (odtud job-sharing) a ti se v něm střídají. Vzájemné zastoupení nebo nahrazení zaměstnanců je účelné také v mimořádných situacích, kdy u jednoho zaměstnance dojde k překážce v práci a druhý jej nahradí. Efektivní je tento systém zejména u některých skupin populace jako jsou důchodci, studenti, ženy na mateřské dovolené a podobně.

Sdílení práce je formou kombinace více částečných pracovních úvazků k výkonu jedné pracovní pozice, zpravidla se jedná o dva takové úvazky (job-pairing, twin job). Práce je poté koordinována příslušnými zaměstnanci navzájem a podle potřeb zaměstnavatele i jejich. Jakým konkrétním způsobem a v jakém časovém poměru se práce bude dělit, záleží na individuálních okolnostech a dohodě stran. Střídání na místě může být ekvivalentní – vyvážené a pravidelné

⁴⁴ <http://www.libinst.cz/komentare.php?id=7>

⁴⁵ Budský Š., Gílarová R., Prachař M., Tošner J. a kol. : Stručný průvodce sdílením a rotací práce, EuroProfis, Praha, 2005, str. 16

nebo může být nepoměrné či nepravidelné a ke střídání bude docházet dle aktuálních potřeb. Příkladem může být rozdělení pracovní doby a střídání směn na dopolední a odpolední se změnou poměru u zaměstnanců po týdnu. Variabilita uspořádání poměrů je značná.

Konkrétní použití sdílení práce má značný význam pro zapracovávání nových zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace a pracovních dovedností. Pro příklad - zatímco jeden ze sdílejících zaměstnanců se připravuje na dlouhodobější nebo trvalé opuštění místa (žena před nástupem na mateřskou dovolenou, zaměstnanec výhledově odcházející do důchodu), druhý se na nástup na toto místo připravuje (absolvent, uchazeč o zaměstnání).

3.kapitola: Rotace práce (job rotation)⁴⁶

Stěžejní význam zde hraje institut náhradnictví, kdy náhradník obsazuje dočasně uvolněné místo (dlouhodobá nemoc původního zaměstnance, mateřská dovolená, dovolená na zotavenou, zvyšování kvalifikace). Tato dočasná místa jsou v rámci EU často využívána jako nástroj podpory zaměstnanosti a pomoc nezaměstnaným při návratu do pracovního procesu. Po návratu původního zaměstnance může být náhradníkovi nabídnuta obdobné nebo stejné místo, může dojít k jeho rozdělení mezi něj a původního zaměstnance nebo může nastoupit na obdobnou pozici u jiného zaměstnavatele. V každém případě tedy neztrácí kontakt s pracovním prostředím, udržuje a zlepšuje si pracovní dovednosti, započítává se mu pracovní praxe a tím se zvyšují jeho šance k nalezení odpovídajícího uplatnění na trhu práce.

4.kapitola: Specifické přestávky v práci⁴⁷

V tomto případě nemáme na mysli přestávky k odpočinku a zotavení tak, jak jsou obecně vnímány, ale jde o přestávky, v jejichž rámci se odehrává určitá aktivita. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci přerušit práci v určitém časovém

⁴⁶ Budský Š., Gilarová R., Prachař M., Tošner J. a kol. : Stručný průvodce sdílením a rotací práce, EuroProfis, Praha, 2005, str. 11

⁴⁷ Budský Š., Gilarová R., Prachař M., Tošner J. a kol. : Stručný průvodce sdílením a rotací práce, EuroProfis, Praha, 2005, str. 18

horizontu. Zaměstnanec se pak v tomto čase věnuje například zvyšování kvalifikace, absolvování specializovaného kurzu nebo jiným činnostem, na kterých se strany dohodly.

Stejně jako u předchozích forem i zde je velký prostor pro vzájemnou dohodu stran o okolnostech, za nichž bude zaměstnavatelem toto „volno“ poskytnuto a zaměstnancem následně čerpáno. To se týká příkladmo ujednání o odměně, respektive náhradě mzdy za toto období, tj. bude-li zaměstnavatelem zaměstnanci vůbec poskytováno a jestliže ano, v jaké výši. Dá se očekávat, že náhrada mzdy bude zaměstnavatelem poskytována zejména tehdy, směřují-li aktivity zaměstnance také v jeho prospěch (zvýšení odbornosti) anebo jedná-li se o zaměstnance se zvláštním významem.

Hlava šestá : Flexibilní pracovněprávní vztahy de lege ferenda

Jak ukazují výsledky průzkumů, je využívání flexibilních forem zaměstnávání v České republice stále pouze okrajovou záležitostí. „Flexibilní formy práce zatím nejsou v České republice příliš rozšířeny. V porovnání se zeměmi Evropské unie, kde na kratší pracovní dobu pracuje zhruba čtvrtina žen a 6 % mužů, jen malé procento českých zaměstnanců tyto formy práce využívá (kolem 2,3 %). V České republice mají o flexibilní formy práce zájem převážně důchodci a studenti. Ženy se na tomto způsobu práce podílejí ze 70 %, tedy přibližně stejně jako ve světě. Mezi hlavní důvody, proč čeští zaměstnanci tolik nevyužívají zkrácených úvazků a jiných forem pracovní flexibility, patří nízká úroveň mezd, vysoké zdanění práce, platné zákony, tradice a benevolentní sociální systém.“⁴⁸. K tomu lze dodat, že podstatnou je i nepříliš široká nabídka těchto forem ze strany zaměstnavatelů, jelikož právě oni jsou ti, kteří mohou zadat potřebný impulz pro jejich rozvoj a realizaci.

V současné době je možné opřít se o zkušenosti ze zahraničí, kde k takovým alternativním formám přistupují v mnohem širší míře než je tomu zatím v České republice. Zkušenosti s reálným fungováním těchto způsobů vedou k jasnému prokázání jejich pozitivních přínosů. U zaměstnanců se upevňuje pracovní morálka a loajalita, s čímž souvisí nárůst kvalitativních ukazatelů a efektivity jejich práce. Je zřejmé, že celý systém vychází z reciprocit a účastníci zainteresovaní na těchto formách výkonu závislé činnosti vyjadřují spokojenost s dosaženými výhodami.

Pracovněprávní vztahy nejsou to jediné, k čemu mohou být flexibilní formy zaměstnávání využívány. Kromě bezprostředního právního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a nastavení vhodného modelu výkonu závislé práce, se nabízí prostor i pro ostatní záležitosti jako je zvyšování možností k prohlubování kvalifikace zaměstnanců, zlepšování efektivity práce a loajality zaměstnanců. Zkušenosti ze zahraničí ukazují, že tyto formy zaměstnávání úspěšně

⁴⁸ Budský Š., Gilarová R., Prachař M., Tošner J. a kol. : Stručný průvodce sdílením a rotací práce, EuroProfis, Praha, 2005, str. 9

zvládají úlohu také v sociálních programech a politice zaměstnanosti při řešení nezaměstnanosti a pomoci nezaměstnaným uchazečům o práci.

V současnosti platná právní úprava flexibilní formy zaměstnávání výslovně neupravuje. Prostor pro sjednávání těchto druhů pracovněprávních vztahů poskytuje široká smluvní svoboda stran. Prioritou však je, aby v těchto záležitostech existovala dostatečná vůle, a to hlavně na straně zaměstnavatelů. U zaměstnanců lze jistě očekávat kladný a vstřícný postoj ve vztahu k těmto aktivitám. Nejprve je nutné, aby se zaměstnavatelé dostatečně seznámili s variabilitou forem zaměstnávání a ověřili si jejich reálný dopad. Bude to vyžadovat přehodnocení některých dosavadních firemních postupů, vytvoření funkčního modelu vhodného pro jednotlivé zaměstnavatelské subjekty, výběr optimální formy pracovněprávního vztahu a příslušných zaměstnanců.

K tomu lze využívat již existující a zákonem předpokládané a upravené druhy pracovněprávních vztahů, jako například pracovní poměr na základě pracovní smlouvy na dobu určitou i neurčitou, avšak se specifickým rozvržením pracovní doby – nepravidelně, ve zkrácené podobě, střídavě či klouzavě stanovené, zhuštěně a podobně. Stejně tak lze uplatnit dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tam, kde se nejedná o krátkodobý výkon práce a je žádoucí dlouhodobější trvání výkonu pracovních činností, se jeví jako vhodná forma dohoda o pracovní činnosti, která může být aplikována, např. u sdíleného pracovního místa nebo u distančních forem výkonu práce. Dále přicházejí v úvahu možnosti poskytování speciálního pracovního volna placeného či neplaceného. Tento čas se využije pro další vzdělávání zaměstnance a prohlubování jeho kvalifikace, přičemž jeho místo může být po dobu nepřítomnosti obsazeno zaměstnancem na částečný úvazek, na základě dohody o práci.

U pracovních pozic s vyšší mírou odpovědnosti a rozhodovacích pravomocí, a to zejména ve středním a vyšším managementu, bývají v zahraničních společnostech při dlouhodobější nepřítomnosti vedoucího zaměstnance jeho pravomoci přesunuty na zástupce nebo jsou rozděleny mezi zaměstnance na nižších postech. Tito zaměstnanci pak mají, kromě výkonu svojí běžné agendy,

šanci rozšířit si své pracovní obzory a dovednosti o nové perspektivy v oblasti, která jim byla v tomto zastoupení svěřena.

Dalším nezbytným předpokladem je fungující obousměrná komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, ochota rozhodujícího zaměstnavatele či managementu k přijetí a realizaci flexibilních druhů pracovněprávních vztahů, vytvoření potřebných interních předpisů v této věci a v neposlední řadě také důkladná příprava zaměstnanců.

Jak již bylo uvedeno, jde o problematiku z oblasti personalistiky, sociálních věcí a dalších souvisejících oborů. Právo přistupuje se svou regulativní a ochrannou funkcí s tím, že poskytuje právní rámec právním vztahům, právům a povinnostem vyplývajícím z flexibilních pracovněprávních forem a mělo by být schopné poskytnout účastníkům dostatečnou právní ochranu a jistotu.

V rámci objektivitu a úplnosti je nutné uvést, že flexibilní formy zaměstnávání nejsou vhodné pro veškeré pracovní činnosti či agendy a není možné je aplikovat bezvýhradně na jakékoliv pracovněprávní vztahy. Nejvíce jsou uplatňovány ve stavebnictví, zemědělství a službách. Značný rozdíl panuje v počtu flexibilních forem v poměru k celkové populaci v jednotlivých zemích Evropské Unie, přičemž důležitou okolností je diferenciacie těchto forem podle toho, jsou-li mezi subjekty pracovněprávního vztahů uzavírány dobrovolně nebo jedná-li se o nedobrovolný, ze strany zaměstnavatele jednostranně uložený pokyn k výkonu práce a rozvržení pracovní doby. Při nedobrovolně nastolených flexibilních poměrech totiž chybí prvek svobodného rozhodnutí zaměstnance a výhody účastníků nejsou v tomto případě ekvivalentní, jelikož zde vystupuje dispoziční či nařizovací pravomoc zaměstnavatele směřující především k uspokojení jeho potřeb.

Z právního hlediska se vyskytuje několik oblastí, u kterých se teprve nalézá optimální právní řešení. Například u distančních forem zaměstnávání je otázkou, jakým způsobem právně ošetřit případný pracovní úraz, jestliže je práce vykonávána z domova, jakým způsobem řešit přesčasy vznikající v rámci

flexibilních forem, které jsou ve své podstatě kontraproduktivní k původním
snahám o redukci pracovní doby a podobně.

Závěr

Závěr této práce spočívá ve shrnutí poznatků a postřehů, na jejichž základě mohu konstatovat, že nová právní úprava, narozdíl od té předchozí, daleko lépe reaguje na potřeby současného pracovního práva, neboť předchozí zákoník práce byl poznamenán značnou dobovou zátěží, přičemž některé dobové reminiscence se nepodařilo překlenout ani prostřednictvím velkého počtu novelizací. Nový pracovní kodex není sice zcela vyčerpávající, avšak objektivně vzato ani být nemůže. Množství a živelnost společenských vztahů, které jsou předmětem následné právní regulace, nelze postihnout v celé jejich šíři, ani není reálně možné tohoto ideálního právního cíle dosáhnout. Přesto by legislativa měla být vedena snahou postihnout ty nejzásadnější vztahy a pro ty ostatní alespoň vytvořit dostatečný právní rámec. Jak vyplývá z této diplomové práce, tato snaha v novém zákoníku práce byla v zásadě naplněna, nicméně jisté úpravy pracovněprávních norem do budoucna se dají předpokládat již dnes.

Jistá absence pracovněprávní úpravy je zřejmá u nastíněných flexibilních pracovněprávních forem. Prostor pro jejich realizaci tak lze nalézt spíše ve smluvní svobodě účastníků a jejich vůli ohledně obsahu pracovněprávních dohod, než přímo v zákonných ustanoveních. Jednou z podstatných okolností může být skutečnost, že flexibilní formy zaměstnávání zatím nejsou natolik zásadním celospolečenským tématem (a cílem), aby si vysloužily dostatečný zájem zákonodárců, a v důsledku toho také příslušnou právní úpravu.

Důležitost konkrétního právního zakotvení uvedených forem pracovněprávních vztahů totiž spočívá v záruce naplnění stejných požadavků, které jsou přiznány existujícím a zákonem upraveným formám pracovních vztahů. Jde především o právní jistotu účastníků ohledně práv a povinností, které jim z pracovněprávní dohod a předpisů vyplývají. Navíc právní norma vytváří prostor pro naplnění ochranné funkce pracovního práva především ve vztahu k zaměstnancům, kteří se uzavřením pracovněprávního vztahu přesouvají z rovného postavení při vyjednávání podmínek pracovněprávního vztahu do pozice podřízené. Na místo ekvivalentních smluvních vztahů nastupují vazby subordinační a zaměstnanec podléhá dispoziční pravomoci zaměstnavatele. K tomuto závazku sice

zaměstnanec dospěje na základě vlastního uvážení a rozhodnutí, ale zároveň očekává, že zaměstnavatel k němu bude přistupovat podle dohody, aniž by zneužíval svého ekonomicky silnějšího postavení anebo mu upíral práva, která zaměstnanci náleží.

Mezi potenciální nedostatky stávající právní úpravy patří podle ohlasů odborné veřejnosti některé formulační nejasnosti, složité konstrukce a široká stylizace. Jako příklad lze uvést ustanovení § 39 zákoníku práce o pracovním poměru na dobu určitou a v něm uvedené výjimky z omezení jeho sjednání. Konkrétně v odstavci třetím písmenu a) se hovoří o výjimce podle zvláštních právních předpisů. Které předpisy to jsou, již z ničeho dalšího nevyplývá a vzniká tak nežádoucí prostor pro výkladové nejasnosti a eventuální spory, ke kterým bude v praxi docházet. Tyto nedostatky však postupně odstraní soudní výklad jednotlivých ustanovení zákoníku práce, neboť i v původní právní úpravě mohly být zdánlivě nejasná ustanovení, jejichž význam se v důsledku soudní judikatury dnes zcela ustálil⁴⁹. Obdobný proces spojený s výkladem a stabilizací nových právních norem se ostatně odehrává i v dalších právních odvětvích.

Rozsáhlá smluvní svoboda v pracovněprávních vztazích předpokládaná v době zpracování a přijímání nového zákoníku práce byla naplněna v podobě liberalizace těchto vztahů, avšak jisté komplikace přináší místy nepřehledná úprava a vymezení dispozitivních a kogentních norem. Také v tomto ohledu lze v pracovněprávní praxi očekávat drobné aplikační a výkladové potíže, které budou postupem doby překlenuty autoritativním výkladem ze strany soudů jak již bylo uvedeno výše.

Některé z nedostatků současné právní úpravy jsou způsobeny aproximačními a harmonizačními aktivitami v rámci komunitárního práva. Ne vždy se legislativě podaří zdárně zahrnout do právní normy veškeré požadavky plynoucí z mezinárodněprávních předpisů (např. směrnic rady EU). Ve snaze o úplné převzetí a zakomponování příslušných institutů pak občas dochází k nejasnostem a nesrovnalostem.

⁴⁹ např. pojem zvlášť závažné porušení pracovní kázně

Velký význam má také protichůdnost představ různých subjektů zainteresovaných na legislativním procesu. Právní norma je ve své podstatě mimo jiné také výsledkem kompromisu odlišných názorových proudů. Z toho jednoznačně vyplývá fakt, že každá záležitost a její konkrétní úprava má předem daný okruh oponentů, kteří k dané úpravě zastávají spíše negativní postoj. S tímto vědomím je třeba rozlišovat nedostatky, které je možno chápat obecně (např. některé stylizační nebo logické nesrovnalosti), a ty, které představují nedostatek pouze z pohledu určité názorové skupiny.

V širším kontextu a s ohledem na celý právní řád České republiky zatím nedošlo k naplnění původního záměru, kdy měl nový kodex práce vstoupit v platnost společně v novém kodexem občanského práva. Nový občanský zákoník se prozatím nedočkal svého vydání a zákoník práce tak do právního řádu vstoupil osamocen. Přitom původně byl zákoník práce koncipován s ohledem na plánovanou provázanost s novým občanským zákoníkem. Jak je řečeno v obecné části důvodové zprávy k novému zákoníku práce „vzhledem ke skutečnosti, že se legislativní práce na přípravě zcela nového občanského zákoníku opožďují, navrhuje se na koordinaci nové právní úpravy pracovněprávních vztahů nečekat a koncipovat tuto úpravu ve vztahu k platnému, tzn. dosavadnímu zákonu č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.“. Je tedy zřejmé, že v souvislosti s účinností nové občanskoprávní kodifikace bude nutné přistoupit také k novelizaci zákoníku práce. Nový zákoník práce také předpokládal přijetí řady doprovodných právních předpisů (např. antidiskriminační zákon), které však v důsledku spěšného přijetí zákoníku práce před volbami nebyly přijaty současně s ním.

Objektivně řečeno, žádná právní úprava nedosáhne své ideální podoby. Společenské vztahy ve své rozmanitosti a nepředvídatelnosti budou mít před právní regulací vždy jistý náskok. Totéž se pochopitelně týká i odvětví pracovního práva a jeho jednotlivých institutů. Rozvoj technologií, změny a vývoj tržního hospodářství a posuny v populační mentalitě budou neustále přinášet nové podněty a úvahy o tom, co je třeba právně postihnout a co nikoli. Zavedený princip liberalizace právních vztahů však umožňuje účastníkům trhu práce na tyto změny snadněji reagovat.

Úplným závěrem si dovolím zhodnotit současnou právní úpravu, a to zejména ve srovnání s tou původní a s vědomím shora uvedených skutečností, jako poměrně zdařilou a postihující ty nejzásadnější pracovněprávní vztahy. Přínos lze spatřit ve zjednodušení struktury pracovněprávních vztahů a jejich celkové liberalizaci. O poznání rozsáhlejší smluvní svoboda mezi účastníky umožňuje pružné řešení situací a vztahů, které samy o sobě nejsou zákonem předjímány. Některé shora vyjmenované obtíže budou vyřešeny v praxi tím, že k neodpovídajícím postupům budou nalezeny vhodnější alternativy. Jiné dílčí výkladové problémy budou vyjasněny v důsledku soudní judikatury. Jestliže se pak některé aplikační potíže ukážou jako obecně rozšířené a bude-li potřeba změny dostatečně odůvodněna, může se nevyhovující ustanovení právní normy stát předmětem novelizace. Obdobně bude možné postupovat v záležitostech, u nichž potřeba právní regulace teprve nastane. Již dnes můžeme očekávat, že vlastní právní úpravy se v budoucnosti jistě dočkají také flexibilní pracovněprávní vztahy.

Seznam použité literatury

1. Bělina M. a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, Praha, 2004
2. Bernard F., Pavlátová J.: Pracovní poměr, nakladatelství Práce, 1967
3. Boguszak J., Čapek J., Veverka V.: Základy teorie práva a právní filozofie, 1.vydání, Codex, Praha, 1996
4. Hochman J., Pracovní právo v soudní praxi, C.H.Beck, Praha, 1994
5. Holub M., Bičovský J., Občanský zákoník. Poznámkové vydání, Linde, Praha, 1994
6. Hurdík, J., Zásady soukromého práva, MU, Brno, 1998
7. Jakubka J. a kol., Zákoník práce – prováděcí nařízení vlády a další související přepisy, ANAG, Olomouc, 2007
8. Jakubka J., Jouza L., Sakačová M., Zákoník práce s komentářem, Český Těšín 2006
9. Jakubka J. a kol., Zákoník práce a související právní předpisy, ANAG, Olomouc, 2006
10. Jouza L.: Nový zákoník práce a jeho vliv na podnikatelské prostředí, Práce – mzdy – odvody bez chyb, pokut a penále, 1/2006, Poradce s.r.o., 2006
11. Kalenská M., Československé pracovní právo, Panorama, Praha, 1988
12. Knappová M., Švestka J. a kol., Občanské právo hmotné svazek I., ASPI Publishing, Praha, 2002
13. Kottnauer A., Týc J., Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, ANAG, Olomouc, 2001
14. Kottnauer A., Týc J.: Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, ANAG, Olomouc, 1998
15. Kubínová M. a kol., Nový zákoník práce s účinností od 1.ledna 2007, SONDY, s.r.o., 2006
16. Sběrka nálezů a usnesení – svazek 4, Praha, C.H.Beck, Praha, 1996
17. Schelle K. a kol., Základy soukromého práva, Brno, 1994
18. Součková M. a kol., Zákoník práce – komentář, C.H.Beck, Praha, 1995
19. Šimerka P.: Rodí se nový zákoník práce, Právo a zaměstnání, č.11/2004, 2004
20. Štangová V., Zachariáš J.: Nad pracovní právními vztahy, Orac, Praha
21. Švestka J., Jehlička O., Škárová M., Spáčil J., Občanský zákoník – komentář, C.H.Beck, Praha, 2006

22. Tomečková I.: Pracovní poměr – vznik, změny, skončení, nakladatelství CP BOOKS, a.s., 1994
23. Tröster P.: Zákoník práce po pětatřiceti letech, Právo a zaměstnání 7 – 8/2000, Orac
24. Ústavní soud České republiky, Sběrka nálezů a usnesení – svazek 2, C.H.Beck, Praha, 1996
25. Ústavní soud České republiky, Sběrka nálezů a usnesení – svazek 4, C.H.Beck, Praha, 1996

Vnitrostátní judikatura

1. Nálezy Ústavního soudu České Republiky :

- nález ÚS 27/96 [Sb.n.u.US Svazek č.5 Nález č.59 str.451]
- nález II. ÚS 192/95 [Sb.n.u.US Svazek č.4 Nález č.73 str.197]
- nález IV. ÚS 367/03 [Sb.n.u.US Svazek č.33 Usnesení č.24 str.465]
- nález IV. ÚS 160/99 [Sb.n.u.US Svazek č.23 Nález č.114 str.135]

2. Rozsudky Nejvyššího soudu České republiky :

- Rc 21 Cdo 512/2001 ze dne 21.3.2002